



VZDĚLÁVACÍ A JAZYKOVÝ  
**BOHEMIA INSTITUT**

# FIREMNÍ VZDĚLÁVÁNÍ A PORADENSTVÍ

## VZDĚLÁVACÍ A VÝCVIKOVÉ KURZY

Nabízíme:

### ⇒ INDIVIDUÁLNÍ PŘÍSTUP – PROGRAMY NA KLÍČ

♦ Význam má takové vzdělávání, které **reaguje na zcela konkrétní potřeby**.

♦ Kurzy v oblasti : **sociálně psychologických dovedností,  
manažerských znalostí a dovedností  
a odborného vzdělávání**

koncipujeme na základě specifických potřeb klienta

pro určitou cílovou skupinu :

**management v různých úrovních,  
obchodníky, personalisty,  
mistry, administrativu ...**

#### ♦ **Metody výuky:**

- výklad
- individuální a skupinová práce
- moderovaná diskuse
- případové studie
- simulace
- rolové hry
- pořízení a vyhodnocení videozáznamů
- testování, dotazníky
- používání výcvikových videoprogramů
- písemné materiály.

♦ Významným předpokladem dosažení cílů vzdělávání **je profesionalita lektorů, jejich znalosti a praktické zkušenosti, jejich informovanost** o vzdělávacích potřebách klienta, cílech kurzu a účastnících.

## ⇒ PROPOJENÍ TEORIE A PRAXE

- ◆ **Kvalifikace lidí, jejich odborné, individuální a sociální kompetence představují souhrn předpokladů k pracovnímu výkonu.** V souvislosti s kompetencemi jsou vymezovány znalosti, dovednosti, schopnosti, vlastnosti a postoje jako předpoklady úspěšnosti pro určité pracovní pozice.
- ◆ Při identifikaci potřeb v oblasti sociálně psychologických a manažerských dovedností lze vycházet ze **standardně žádoucích kompetencí.**
- ◆ **Kurzy sledují rozvoj** osobnostního potenciálu účastníků, rozšíření profesních kompetencí v daných oblastech, doplnění či prohloubení znalostí a získání či posílení dovedností v průběhu tréninků.
- ◆ **Výuka se řídí konkrétními podmínkami Vaší firmy.** Účastníci řeší případy z každodenní praxe.

## ⇒ INTERAKTIVNÍ PŘÍSTUP

- ◆ **Kurzy jsou dynamické a interaktivní** (poznatky jsou předávány interaktivní formou), zaměřené na praktické zvládnutí technik a metod, orientované na praxi. Účastníci opakováním situací, řešením problémů, vlastní aktivitou a iniciativou v interaktivních metodách získávají konkrétní dovednosti.

## ⇒ FLEXIBILITA

- ◆ **Reagujeme na aktuální potřeby účastníků v průběhu kurzu. Zpětná vazba je základním stavebním kamenem.** Lektor je v roli kouče, který předává nové poznatky, ale především diskutuje, řeší individuální potřeby účastníků, zprostředkovává nové pohledy na situace a jejich dosavadní řešení.

## ⇒ VYHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ

- ◆ V průběhu programu i na jeho konci **monitorujeme efektivitu programu.** Jsme v kontaktu se zadavatelem a pravidelně informujeme o výsledcích.

## ⇒ ORGANIZAČNÍ ZAJIŠTĚNÍ A MÍSTO KONÁNÍ KURZŮ

- Kurz zajistíme ve vlastních prostorách v Praze.
- Kurz zajistíme v místě podle požadavků klienta ( ve firmě, v rekreačním a školicím zařízení ... )

## ⇒ TEMATICKÉ ZAMĚŘENÍ KURZŮ

### **SOCIÁLNĚ PSYCHOLOGICKÉ DOVEDNOSTI**

- **Self- Management (Sebepoznání - analýza osobnostního profilu)**
- **Komunikační dovednosti, asertivita a vyjednávání**
- **Zvládání a řešení konfliktů**
- **Rozvoj tvořivosti**
- **Zvládání stresu**
- **Emoční a vztahová inteligence**
- **Prezentační dovednosti**
- **Psychologie v obchodní činnosti a prodejní praxi**

### **MANAŽERSKÉ ZNALOSTI A DOVEDNOSTI**

- **Klíčové kompetence úspěšného manažera**
- **Vedení lidí a jejich motivace**
- **Týmová práce, vedení týmů, Budování a zvyšování výkonnosti týmu**
- **Vedení pracovních porad**
- **Personální management pro manažery**
- **Time- management**
- **Stres- management**

### **DALŠÍ ODBORNÉ VZDĚLÁVÁNÍ**

- **Ekonomika podniku a finance pro neekonomy**
- **Řízení firemních procesů**
- **Projektové řízení**
- **Podniková kultura a firemní komunikace**
- **Interkulturální management**
- **Public Relations a reklama**
- **Marketing**
- **Clienting**
- **Obchodní a prodejní dovednosti**
- **Personální činnost ve firemní praxi**
- **Výběr pracovníků, výběrový pohovor**
- **Hodnocení pracovníků, hodnotící pohovor**
- **Vzdělávání a rozvoj pracovníků**
- **Prezentační dovednosti, rétorika**
- **Lektorské dovednosti**
- **Pracovní právo pro personalisty**
- **Právo pro manažerskou praxi**
- **Obsluha PC- příprava na ECDL**
- **Účetnictví a daňová problematika**

## ⇒ NÁŠ ZPŮSOB A POSTUP REALIZACE VZDĚLÁVACÍHO PROJEKTU „NA KLÍČ“ DLE AKTUÁLNÍCH POTŘEB FIREMNÍHO KLIENTA

### Fáze I : Diagnostika vzdělávacích potřeb

◆ **Cíl: DIAGNOSTIKOVAT OKRUHY A TÉMATA, KTERÉ JSOU V DANÉ CHVÍLI AKTUÁLNÍMI POTŘEBAMI (ANALÝZA STÁVAJÍCÍ VÝKONNOSTI PRACOVNÍKŮ, ODHALENÍ DEFICITŮ, IDENTIFIKACE POTŘEB).**

◆ Způsoby diagnostiky vzdělávacích potřeb:

- Pohled managementu (nadřízených pracovníků). Vnímané potřeby k tomu, aby firma a její pracovníci rozvíjeli potřebné znalosti a dovednosti v dané oblasti. Způsob zjištění: cílený rozhovor s managementem (nadřízenými pracovníky).
- Diagnostika vzdělávacích potřeb. Nezávislé šetření ve firmě – „pohled zvenčí“ (odborný garant, lektor). Způsob zjištění: rozhovory, studium příslušných firemních dokumentů, příp. pozorování.
- Potřeby jednotlivých pracovníků. Subjektivní vnímání pracovníků - co je důležité pro to, aby dokázali odvádět lepší výkony. Způsob : strukturované rozhovory, příp. krátký (anonymní) dotazník.

### Fáze II : Příprava vzdělávacího programu

◆ **Cíl: PŘIPRAVIT INDIVIDUÁLNÍ PROGRAM ODPOVÍDAJÍCÍ POTŘEBÁM VAŠÍ FIRMY – PROGRAM S DEFINOVANÝMI KONKRÉTNÍMI CÍLI, OBSAHEM (OKRUHY – TÉMATY) VZDĚLÁVÁNÍ A METODAMI VÝUKY.**

◆ Příprava vzdělávacího programu zahrnuje:

- PROJEKT s definovanými cíli a tématy vzdělávání (teoretické poznatky, praktické dovednosti), metodami výuky, časovým harmonogramem.
- CVIČENÍ, PŘÍPADOVÉ STUDIE, SIMULACE ad. k tréninku dovedností.

- MATERIÁL PRO ÚČASTNÍKY obsahující základní teoretická východiska, praktické návody, prostor pro akční výuku, vlastní poznámky, výsledky cvičení.

### Fáze III : Realizace

♦ **Cíl: CO NEJEFEKTIVNĚJI PŘEDAT POZNATKY A PROSTŘEDNICTVÍM INTERAKTIVNÍCH METOD POSÍLIT ČI VYTVOŘIT NOVÉ DOVEDNOSTI A PRAKTICKÉ NÁVYKY.**

♦ Výuka probíhá zpravidla v několika rovinách :

- TEORETICKÁ VÝCHODISKA. Nezbytné teoretické zázemí k uchopení problému v souvislostech - aplikace teorie v praxi.
- INTERAKTIVNÍ ZPŮSOB VÝUKY – využití interaktivních výukových metod (diskuse, práce ve skupinách, řešení modelových situací, hry ad.)
- ZPĚTNÁ VAZBA prostřednictvím videotréninků (analýza videozáznamů).

### Fáze IV : Hodnocení programu

♦ **Cíl: ZÍSKAT ZPĚTNOU VAZBU O EFEKTIVITĚ VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU (PŘÍNOS PRO ÚČASTNÍKY KE ZLEPŠENÍ PRACOVNÍHO VÝKONU; ZÍSKANÉ ZNALOSTI A DOVEDNOSTI ÚČASTNÍKŮ, ZMĚNA CHOVÁNÍ A POSTOJŮ).**

♦ Způsoby hodnocení efektivity programu:

- dotazník (anonymní) pro účastníky,
- skupinová diskuse,
- testy znalostí (v úvodu a v závěru vzdělávacího programu),
- postojové škály (v úvodu a v závěru vzdělávacího programu),
- hodnocení nadřízenými,
- hodnocení zákazníky,
- hodnocení lektorem,
- závěrečná zpráva pro zadavatele.

# PORADENSTVÍ V OBLASTI ŘÍZENÍ A ROZVOJE LIDSKÝCH ZDROJŮ

V oblasti poradenství se zaměřujeme na:

- **PSYCHODIAGNOSTIKU (PROFESNĚ PSYCHOLOGICKÉ HODNOCENÍ)**
- **EXPERTNÍ ČINNOST PŘI VÝBĚRU PRACOVNÍKŮ**
- **HODNOCENÍ PRACOVNÍKŮ**
- **FIREMNÍ VZDĚLÁVÁNÍ**
- **ASSESSMENT CENTRE (AC)**

**Metoda AC je využívána pro výběrové, hodnotící a rozvojové účely.** Základním principem je získání velkého množství informací na základě psychodiagnostiky, pozorování a hodnocení jednání a chování účastníků v modelových situacích a při hraní rolí.

Naším přístupem je vždy zpracování **konkrétního projektu pro konkrétní potřeby klienta** s jeho následnou nepřenosností. Tím jednak zákazník získává originální nástroj pro posouzení pracovního a osobnostního potenciálu uchazečů o zaměstnání (v případě **výběrového AC**) či stávajícího profilu pracovníků firmy (v případě **hodnotícího AC**), a zároveň garanci, že vykazované jednání a chování se přenesou na konkrétní pracovní místo.

Zvláštním typem je **rozvojový AC** v podobě tzv. **Professional Career Development**, jehož cílem je kvalifikované posouzení pracovního a osobnostního profilu vybraných zaměstnanců firmy a zpracování programu jejich dalšího rozvoje formou tréninků, koučinku, mentoringu a dalších vzdělávacích forem, metod a technik v časovém horizontu jednoho roku až pěti let. Nedílnou součástí tohoto typu AC jsou rovněž další výstupy směřované do některých dalších personálních činností (plánování, rozmísťování, hodnocení pracovníků, adaptační proces ad.).

**Nabízíme flexibilní využití pro konkrétní potřeby zadavatele (firmy) v rozsahu jednoho až tří dnů.**

## POSTUP REALIZACE AC:

1. Zadání ze strany klienta.
2. Vyjasnění potřeb klienta, formulace cílů AC.
3. Zpracování návrhu Projektu AC včetně návrhu diagnostické baterie a modelových situací a předání k připomínkám klienta.
4. Zpracování definitivní verze Projektu AC.
5. Realizace AC v rozsahu dle požadavků klienta.
6. Zpracování a předložení závěrečné zprávy.