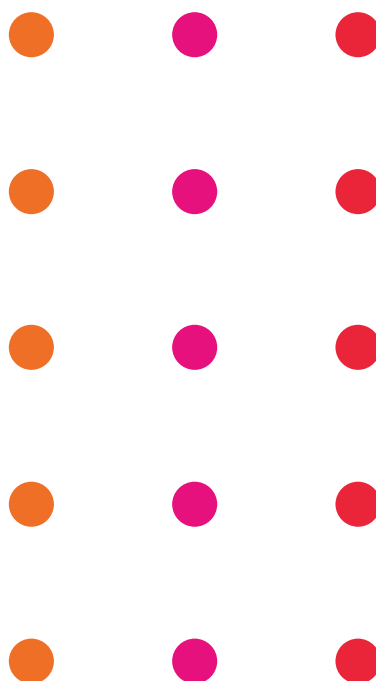
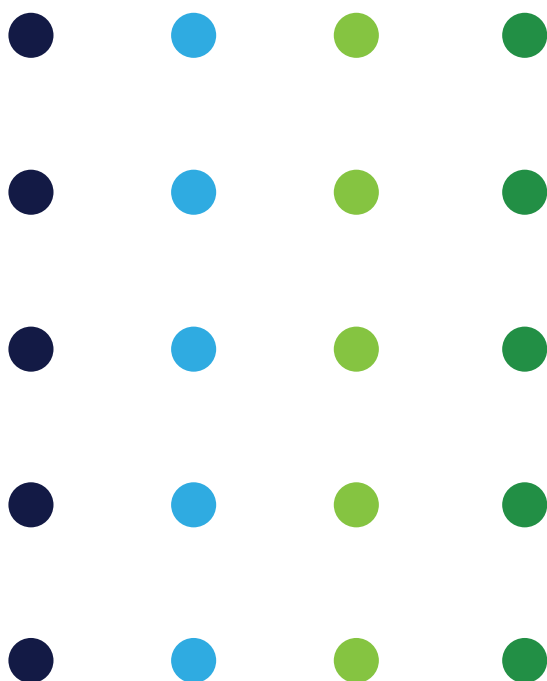




KNOWLO
KNOWLEDGE SHARING
CULTURE

KNOWLO

INSTRUKCE
PROJEKTU



7 KROKŮ
TRANSFORMACE:
JAK SE STÁT
SMART UČÍCÍ SE
ORGANIZACÍ



KNOWLO
KNOWLEDGE SHARING
CULTURE

**Tato publikace vznikla v rámci
projektu KNOWLO.**

[Číslo projektu: 2021-1-LV01-KA220-VET-000029991]

www.knowloframework.com

knowlo.eu

Tento dokument nesmí být v celku ani z části kopírován, reprodukován ani upravován, a to za jakýmkoli účelem, bez písemného souhlasu konsorcia projektu KNOWLO. Při jeho vydání je třeba jasně uvést poděkování jeho autorům a všechny příslušné části oznámení o autorských právech.

Všechna práva vyhrazena.

Financováno Evropskou unií.

Vyjádřené názory a stanoviska nicméně odrážejí pouze názory a stanoviska autora (autorů) dokumentu, a ne nutně názory a stanoviska Evropské unie nebo národního zprostředkovatele. Evropská unie ani národní zprostředkovatel za ně nemohou nést odpovědnost.



Co-funded by
the European Union

O B S A H

01

System KNOWLO

4

02

7 kroků transformace

8

03

Vzájemné učení/sdílení
mezi SMART učiteli se
organizacemi

13

- Možnosti učení se a sdílení ve virtuálním prostoru
- Možnosti učení se a sdílení na offline akcích

15

17

Glosář

22

Odkazy a reference

23

01



SYSTÉM
KNOWLO

Bylo prokázáno, že klíčové výsledky oceňovaných vzdělávacích organizací (např. výsledky zkoušek, platové ohodnocení absolventů a jejich budoucí příležitosti, úroveň spokojenosti studentů, zaměstnanců a obchodních partnerů) se dají systematicky opakovat a dále zlepšovat, pokud organizace zavede přístupy skvělé praxe.

Udržitelný a trvalý růst vzdělávacích organizací lze zajistit dodržováním zásad skvělé praxe v oblastech strategie, vedení, HR, procesů a zdrojů, přičemž je nutno, aby tyto zásady byly ve vzájemné symbióze a na jejich rozvíjení se podílely všechny zúčastněné osoby.



Právě na základě těchto poznatků jsme vyvinuli systém nazvaný KNOWLO – soubor specifických nástrojů a podpůrnou metodiku s názvem „7 kroků transformace“, které umožňují stát se SMART učící se organizací.

**COŽ JE
SMART UČÍCÍ SE
ORGANIZACÍ?**

SMART učící se organizaci bychom mohli definovat tak, že má zavedenu kulturu skvělé praxe, spokojené zaměstnance, zaměřuje se na rozvoj a udržitelnost. Abyste se SMART učící se organizací mohli stát, je potřeba, aby všichni vaši zaměstnanci přijali své nové role a byli ochotni pomáhat vaší organizaci vzkvétat a prosperovat. Odměnou pro ně bude vaše podpora a vedení k tomu, aby mohli co nejdokonaleji rozvinout své schopnosti, neustále se vyvíjet a být otevřeni změnám.

**KTERÁ SE MŮŽE STÁT
SMART UČÍCÍ SE
ORGANIZACÍ**

SMART učící se organizací se může stát jakýkoli typ vzdělávací instituce, včetně poskytovatelů všeobecného vzdělávání, škol pro odborné vzdělávání a přípravu, poskytovatelů předškolního vzdělávání, poskytovatelů neformálního a informálního vzdělávání, center pro mládež, různých nevládních organizací a dalších.

CO JE ÚČEL?

Naším cílem je inspirovat nejen vedoucí pracovníky těchto vzdělávacích subjektů, ale také pedagogy, školitele, studenty pedagogických škol, vysokých škol a studenty odborného vzdělávání a přípravy, jakož i další odborníky na vzdělávání a zúčastněné strany.

Podporujeme jejich aktivní zapojení do transformační cesty založené na metodologickém rámci KNOWLO, realizované prostřednictvím metodiky KNOWLO a s využitím specifických nástrojů KNOWLO.

Níže naleznete také konkrétní doporučení pro vzájemné meziorganizační učení/sdílení ve virtuálním prostoru s využitím srovnávací (benchmarkingové) databáze i pro systematické učení/sdílení na offline akcích.

Dodržování této metodiky má za cíl vytvořit konstruktivní symbiózu mezi vašimi lidmi a rozvojem vaší organizace. Je zásadní chápat inteligenci své organizace jako souhrnnou inteligenci všech členů svého týmu.

Jakožto jednotlivce vás vyzýváme a povzbuzujeme k tomu, abyste byli ve spojení s vedením organizace, aby mohl být váš názor transparentně vyslyšen. Vyzýváme vás také, abyste se zamysleli nad svou vlastní aktivitou/pasivitou, pokud jde o pomoc organizaci při transformaci jejího prostředí tak, abyste cítili vyšší ocenění, zapojení a motivaci.

Základem systému KNOWLO je metodologický rámec KNOWLO, který je celý k dispozici ke stažení na webových stránkách knowloframework.com.



Transformace ve SMART učící se organizaci/jednotlivce na základě systému KNOWLO přináší řadu výhod, mezi něž patří například:



Uplatňování přístupu zaměřeného na člověka v celé organizaci



Jasná a jasně komunikovaná vize a strategie, která je průběžně aktualizována a konstantně uplatňována v praxi



Uplatňování procesů celoživotního učení v souladu s posláním a vizí organizace



Internacionalizace a síťování za účelem dosažení vynikající kvality vzdělávacích služeb a produktů



Lepší připravenost na změny a výzvy



Zlepšení komunikace v týmu, snížení rizika chyb



Snadnější srovnávání s obdobnými organizacemi (benchmarking) a vzájemné učení na základě srovnávání (benchlearning) – užitek z navazování kontaktů a setkávání s podobně smýšlejícími organizacemi a lidmi



Proces zlepšování zakořeněný v kultuře organizace

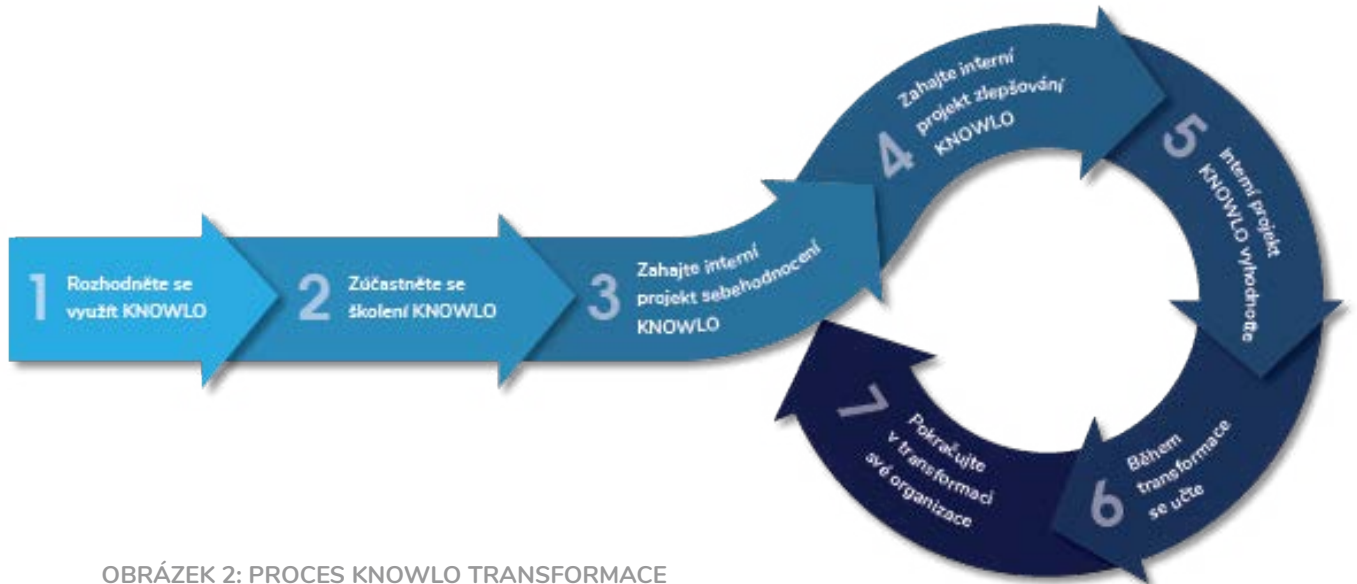
02



7 KROKŮ TRANSFORMACE

METODIKA A NÁSTROJE KNOWLO

pro osobní a organizační skvělou praxi



OBRÁZEK 2: PROCES KNOWLO TRANSFORMACE
© 2023 EUROFORTIS IT, SIA.

1. Rozhodněte se využít rámec a nástroje KNOWLO a definujte si, PROČ.

2. Zúčastněte se školení KNOWLO.

3. Zahajte interní projekt sebehodnocení KNOWLO.

- a) Plán
 - I Nastavte si pro projekt sebehodnocení časový limit.
 - II Sestavte plán cílů a činností.
 - III Rozvrhněte úkoly projektového týmu.
 - IV Přiřadte potřebné zdroje.
- b) Zapojte svůj tým.
- c) **Proveďte individuální sebehodnocení na knowlo.eu**
 - I Půl dne individuální práce na sebehodnocení
 - II Půl dne práce na plánu zlepšování
- d) Zanalyzujte výsledky individuálního sebehodnocení a začleňte je do sebehodnocení organizace.

- e) Sestavte tým pro sebehodnocení organizace (ideálně 4 až 6 členů; zástupce za každý tým/organizační jednotku).
- f) Před dalším krokem si připravte dokumenty/zprávy/grafy pro sebehodnocení organizace podle 7 kritérií KNOWLO (např. výsledky spokojenosti, výsledky při školeních atd.).
- g) **Proveďte sebehodnocení organizace** na stránce **knowlo.eu** (doporučujeme max. 3 měsíce) *Tip 1 na straně 11*
- h) Proveďte souhrnné hodnocení, abyste propojili a sladili sebehodnocení jednotlivců a organizace, stáhněte si zprávy a analyzujte své výsledky.
- i) **Proveďte srovnání s obdobnými organizacemi** (s využitím benchmarkingové databáze dobré praxe KNOWLO) **a poučte se z poznatků.** *Tip 2 na straně 11*

4. Zahajte interní projekt zlepšování KNOWLO.

- a) Sestavte
 - I individuální plány zlepšování
 - II celoorganizační plány zlepšování (propojené s individuálními plány) *Tip 3 na straně 12*
- b) **Zúčastněte se** akce zaměřené na benchmarking a benchlearning (srovnání a učení na základě srovnání s obdobnými organizacemi).
- c) **Interní projekt KNOWLO pravidelně monitorujte** (např. měsíčně nebo čtvrtletně).

5. Interní projekt KNOWLO vyhodnoťte.

6. Během transformace se učte a přizpůsobujte všechny změny a zlepšování potřebám své organizace.

7. Pokračujte v transformaci své organizace, zahajte interní projekt KNOWLO 2; celý proces pravidelně opakujte.

Naše tipy a doporučení

Tip 1 Období sebehodnocení



Tip 2 Zprávy

Navštivte sekci „ZPRÁVY“ na platformě KNOWLO (nejprve se musíte přihlásit a zvolit jedno ze svých hodnocení). V této sekci si můžete stáhnout jak zprávu o srovnání s obdobnými organizacemi, tak zprávu, která vám umožní poučit se z jejich dobré praxe. Můžete je filtrovat podle svých konkrétních potřeb. Důkladně si projděte příklady dobré praxe v benchlearningové zprávě, protože vám mohou pomoci lépe formulovat vaše plány zlepšování.

Tip 3 Matice odpovědnosti RACI

Nástroj, který vám pomůže řídit činnost jednotlivých osob.



(Responsible)
Odpovědná osoba,
která na úkolu
pracuje



(Accountable)
Osoba odpovědná za
úkol jako celek, která
úkoluje ostatní



(Consulted)
Osoba, se kterou
je nutno úkol
konzultovat



(Informed)
Osoba, která musí
být informována o
splnění úkolu

Řízení organizace vyžaduje mnoho schopností a dovedností. Matice RACI manažerům ukládá, aby každý proces ve své organizaci analyzovali a rozdělili na dílčí kroky. Každý dílčí krok/úkol v rámci procesu má určenou osobu, která je za něj odpovědná, i osobu, která jej vykonává. V některých případech je při práci na plnění úkolu nutná také konzultace s další osobou. Zásadní je komunikace, a proto je také důležité stanovit, kdo má být informován o splnění úkolu.

AKČNÍ PLÁN PROJEKTU KNOWLO S VYUŽITÍM MATICE ODPOVĚDNOSTI RACI

Pro efektivní řízení postupu vašeho interního projektu zlepšování KNOWLO jsme vytvořili speciální tabulku, do které můžete vkládat návrhy na zlepšení vytvořené během stávajícího sebehodnocení. Tato tabulka je nedílnou součástí zprávy o plánu zlepšování KNOWLO, která je k dispozici ke stažení na adrese knowlo.eu v části „Sebehodnotící zprávy“.

V této tabulce má každý návrh na zlepšení podobu samostatného úkolu, který je vždy přiřazen konkrétní osobě, která nese za odpovědnost za jeho splnění. Tento strukturovaný přístup zajišťuje jasné rozvržení odpovědnosti a bezproblémovou koordinaci v celé fázi zlepšování.

03



VZÁJEMNÉ UČENÍ/
SDÍLENÍ MEZI
SMART UČÍCÍMI SE
ORGANIZACEMI

Existují různé způsoby, jak těžit z učení se společně s ostatními a od ostatních. Níže uvádíme v tomto ohledu několik tipů a doporučení, které vám mohou pomoci dosáhnout co nejlepších výsledků při zavádění 7 kroků transformace do vaší organizace.

V dnešním rychle se měnícím světě je zásadní mít na mysli, že úspěch organizace se odvíjí od její schopnosti přizpůsobovat se okolnostem. Učení se a sdílení je tak na cestě ke skvělé praxi základním krokem. Online nástroj KNOWLO, kde se mohou organizace i jednotlivci navzájem učit, poskytuje virtuální prostor pro interakci a vzájemné propojení: shromažďuje všechny osvědčené postupy, které tvoří

pevný základ pro vzdělávání jednotlivců a organizací.

Učit se a sdílet své znalosti s ostatními můžete řadou různých způsobů. Naše benchmarkingová databáze s neustále rostoucím počtem příkladů dobré praxe je v tom nápomocná každému jednotlivci i organizaci a umožní vám vzájemné učení snadno aplikovat v praxi.

OBECNĚ SE LZE VZÁJEMNĚ UČIT / SDÍLET ZNALOSTI DVĚMA ZÁKLADNÍMI ZPŮSOBY:



a Ve virtuálním prostoru

výměna osvědčených postupů pro uživatele z různých zemí/větší vzdálenosti



b Během offline akcí

Otevře-li se organizace kultuře sdílení znalostí a začne ji podporovat, podnikne tak i jednotlivce k neustálému růstu a rozvoji v souladu s cíli organizace.

To zároveň vede ke zlepšení pracovní atmosféry a snazšímu naplňování vize organizace.



Možnosti učení se a sdílení ve virtuálním prostoru

1. Databáze dobré praxe KNOWLO pro vzájemné srovnávání a sdílení znalostí

Bezplatná databáze dostupná online pro všechny registrované uživatele na platformě KNOWLO, která obsahuje anonymní výsledky všech jednotlivců/organizací, a umožňuje vám tak porovnat své výsledky s průměrem ostatních nebo se poučit z dobré praxe jiných jednotlivců/organizací v rámci každého konkrétního kritéria a otázky.

NA PLATFORMĚ JSOU K DISPOZICI DVA TYPY ZPRÁV:

Srovnávací (benchmarkingová) zpráva – dokument, který nabízí důkladnou analýzu a srovnání opatření, procesů nebo postupů pro zlepšení výkonu buď mezi různými organizacemi/jednotlivci, nebo mezi aktuální a dřívější situací jedné organizace/jednotlivce.

Zpráva pro vzájemné učení (benchlearningová) – dokument, který zachycuje příslušná zjištění a poznatky pro účely vzájemného učení. Poskytuje komplexní analýzu osvědčených postupů a zkušeností získaných na základě externích srovnávacích kritérií, která funguje jako podnět ke zlepšení organizace/jednotlivců.

2. Diskuzní fóra

Prostředí, ve kterém mohou účastníci předkládat témata k diskuzi a zároveň na všechny příspěvky reagovat. Jednotlivá diskuzní vlákna se mohou dále rozvětvovat do mnoha směrů nebo dílčích vláken. Diskuzi vede moderátor fóra, který dohlíží na to, aby byla pozornost věnována všem nastoleným tématům.

Každé fórum je definováno názvem, účelem, cílovou skupinou a požadovanými výsledky pro účastníky.

Diskuze v rámci fóra může probíhat online nebo offline.

3. Webináře

Webinář je virtuální akce, které se účastní výhradně online publikum. Tím se liší od hybridních akcí, které zahrnují i přítomnost fyzického publika. Webináři se jinak říká také např. online seminář nebo virtuální přednáška.

STRATEGIE PRO POŘÁDÁNÍ WEBINÁŘŮ

1. Zaprvé definujte účel webináře, jeho osnovu a téma(ta). Poté vytvořte plán propagace, kde uvedete strategii partnerského marketingu, strategii pro sociální média, strategii e-mailového marketingu, strategii blogové propagace a strategii placené mediální propagace.
2. Každý z těchto kroků je třeba ohraničit přesným datem a řídit se jím. Je nezbytné naplánovat potřebný technologický hardware, video software, hostingový software a marketingový software. Definujte své cíle a očekávání, pokud jde o očekávaný počet účastníků, příjmy atd.
3. Jakmile webinář skončí, pošlete účastníkům webináře odkaz na něj a případný harmonogram dalších akcí, které pro ně plánujete.





Možnosti učení se a sdílení na offline akcích

4. Brainstormingové akce

Brainstorming se hojně využívá v řadě oblastí, například ve sféře byznysu, vzdělávání nebo inovací, protože nabízí strukturovaný a zároveň kreativní přístup k řešení problémů a generování nápadů. Jedná se o kolaborativní tvůrčí setkání, na kterém jednotlivci nebo týmy společně generují velké množství nápadů na určité téma/řešení určitého problému. Hlavním cílem brainstormingového setkání je vytvořit prostor pro volné myšlení a otevřenou diskusi za účelem podpoření kreativity a inovace.

KLÍČOVÉ PRVKY A VLASTNOSTI TYPICKÉHO BRAINSTORMINGU:

- a) **Konkrétní účel:** Brainstormingy se pořádají za určitým konkrétním účelem – například řešení konkrétního problému, generování nápadů nebo strategické plánování na konkrétní téma. Může jít o vývoj nějakého produktu, marketingové strategie nebo jakoukoli jinou oblast, v níž má hodnotu tvůrčí přínos.
- b) **Účastníci:** Účastníky brainstormingu mohou být lidé s nejrůznějšími zkušenostmi, odbornými znalostmi a pohledy. Různorodost účastníků často vede k širšímu spektru nápadů.
- c) **Moderátor:** Moderátor má brainstorming řídit, zajišťovat, aby se držel určeného směru, podporovat zapojení a pomáhat řídit proud nápadů. Na začátku představí téma, stanoví pokyny a v průběhu udržuje pozitivní energii.
- d) **Pravidla a pokyny:** Aby účastníci co nejvíce zapojili kreativitu a brainstorming byl co nejinkluzivnější, má často určená pravidla, například pravidlo, že se každý může jakkoli svobodně vyjádřit bez odsuzování. Mezi běžné zásady brainstormingu patří žádný nápad nesoudit, snažit se nashromáždit nápadů co nejvíce a rozvíjet nápady ostatních.
- e) **Metody:** Existují různé techniky brainstormingu, například tradiční brainstorming, myšlenkové mapy nebo technika nominální skupiny. V rámci každé z nich probíhá generování a organizace nápadů trochu jinak.
- f) **Časové omezení:** Brainstorming je obvykle časově omezen, aby nekleslo soustředění a energie účastníků. Krátký, intenzivní brainstorming může mít lepší výsledky než delší.

- g) **Zaznamenávání nápadů:** Nápady se obvykle zaznamenávají na tabuli, flipchart nebo digitální platformu, aby je všichni viděli a mohli z nich dále vycházet. Toto vizuální znázornění pomáhá účastníkům propojovat myšlenky a identifikovat vzorce.
- h) **Hodnocení a další kroky:** Po brainstormingu může následovat fáze hodnocení a výběru nejslibnějších nápadů. Na základě výsledků brainstormingu jsou pak vypracovány následné kroky nebo plány.

Brainstorming se hojně využívá v řadě oblastí, například ve sféře byznysu, vzdělávání nebo inovací, protože nabízí strukturovaný a zároveň kreativní přístup k řešení problémů a generování nápadů.

5. Vzájemné hodnocení formou simulovaných scének

Při vzájemném hodnocení a sdílení zkušeností lze využít také simulované scénky. Jedna organizace představuje hodnocenou organizaci, zástupci druhé organizace hodnotitele. Základem této aktivity je skutečnost, že obě organizace mají již zkušenost s vlastním sebehodnocením na základě stejného nebo velmi podobného modelu/rámce, např. rámce KNOWLO.

Simulace hodnocení je založena právě na tomto konkrétním modelu/rámci a je rozdělena do 3 částí:

- a) **Přípravná fáze** – v této fázi hodnocená organizace poskytne hodnotitelům obecné informace o sobě a pro přípravu si projde výsledky vlastního sebehodnocení. Hodnotitelé si mezitím na základě daného modelu/rámce připravují hypotézy a otázky, které budou klást během „návštěvy hodnocené organizace“, a plán rozhovorů
- b) **Návštěva hodnocené organizace** - simulace návštěvy hodnocené organizace, rozhovory s jejími zástupci. Obě organizace si mohou vyměňovat zkušenosti a vzájemně se učit osvědčeným postupům.
- c) **Zpětná vazba** – po „návštěvě hodnocené organizace“ hodnotitelé připraví své závěry a zpětnou vazbu: zhodnotí, které postupy jsou podle nich dobré a kde vidí prostor pro zlepšení.

Po úspěšném dokončení simulace si organizace role vymění. Tuto aktivitu organizace pravidelně, např. jednou ročně, opakují.

6. Diskuze s moderací inspirovaná balintovskou skupinou

Balintovská skupina je jednou z prvních forem klinické supervize určená původně pro rodinné lékaře. Původně se balintovská skupina skládala z lékařů, kteří se pravidelně scházeli, aby si vzájemně prezentovali své případy a diskutovali o nich. Metodika KNOWLO se tímto modelem inspiruje a podobný přístup využívá pro vzdělávací organizace zapojené do aktivit vzájemného učení a sdílení znalostí.

V tomto strukturovaném prostředí vede zkušený moderátor diskusi s různými zástupci cílové skupiny. Setkání zahrnuje několik daných fází a intervencí. Nejprve dobrovolník představí určitý konkrétní problém. Ostatní účastníci pod vedením moderátora nabízejí své pohledy, vyvozují paralely s vlastními zkušenostmi a mohou navrhnout různá řešení; dobrovolník získanou zpětnou vazbu reflektuje.

7. „Fuckup Nights“ (večery o pracovních selháních)

„Fuckup Nights“ „Fuckup Nights“ je celosvětová iniciativa a série akcí, které se zrodily v roce 2012 v Mexiku. Myšlenkou Fuckup Nights je dát profesionálům a podnikatelům prostor pro sdílení příběhů o tom, co se jim v práci nepovedlo a co se díky tomu naučili. Řečníci na těchto akcích otevřeně hovoří o svých podnikatelských nebo profesních neúspěších, jejich příčinách a následných lekcích, které si ze svých „fuckupů“ odnesli.

Tento koncept se dá využít i při akcích zaměřených na vzájemné učení/sdílení znalostí. Cílem je prolomit stigma spojené s neúspěchem a podpořit otevřenější a upřímnější debatu o problémech vedení, řízení a života vzdělávacích organizací. Předpokladem je, že díky sdílení těchto zkušeností se i ostatní mohou poučit z chyb druhých a na zvládnání problémů se lépe připravit.

Akce se konají v neformálním a vstřícném prostředí, kde vzniká prostor, v němž mohou lidé otevřeně diskutovat o svých neúspěších, aniž by se museli bát, že by je kdokoli nějak soudil.

8. Konference s významným dopadem

Tento typ konference vyžaduje důkladnou přípravu a zapojení všech zúčastněných stran do zvoleného tématu. Doporučujeme, aby si účastník při registraci na tuto akci vybral zájmovou skupinu, které se chce během konference účastnit. Konference je obvykle zahájena plenárním zasedáním s klíčovou analýzou, která byla provedena před akcí a vycházejí z ní až tři hlavní problémy. Těmito problémy se v průběhu akce mohou zabývat zájmové skupiny utvořené z účastníků konference. Po krátké přestávce a stručné diskusi zájmové skupiny společně brainstormují o tom, jak řešit jeden nebo více problémů, které vyplynuly z analýzy/výzkumné studie. Po skončení každá skupina představí výsledky publiku a prezentace je doplněna akčním plánem, který zahrnuje klíčové role účastníků konference v následných krocích. V ideálním případě je konference tohoto typu uspořádána v rámci projektu, jehož výsledky lze sledovat a vyhodnocovat, účastníci mají možnost vidět širší perspektivu a udržet si vysokou motivaci.

9. Mobilita pracovníků v rámci programu Erasmus+

Mobilita pracovníků v rámci programu Erasmus+ hraje zásadní roli při budování sítě mezinárodních kontaktů, podpoře spolupráce mezi institucemi a obohacování profesního rozvoje osob pracujících v oblasti vzdělávání.

Mobilita pracovníků v rámci programu Erasmus+, známá také jako mobilita pracovníků za účelem odborné přípravy (STT), je iniciativa v rámci programu Erasmus+, která umožňuje akademickým i neakademickým pracovníkům absolvovat aktivity odborného rozvoje v jiné zúčastněné zemi. Tyto aktivity přispívají k podpoře spolupráce a zvyšování kvality vzdělávání a odborné přípravy ve vysokých školách a podporují výměnu osvědčených postupů.

MOBILITA PRACOVNÍKŮ ZA ÚČELEM ODBORNÉ PŘÍPRAVY

CÍL

Mobilita pracovníků umožňuje akademickým i neakademickým pracovníkům, včetně administrativních a podpůrných pracovníků, účastnit se vzdělávacích akcí, stínování pracovních činností nebo aktivit profesního rozvoje v jiné zúčastněné zemi.

OBSAH

Pracovník absolvuje školení za účelem získání nových dovedností, sdílení osvědčených postupů nebo účasti na seminářích souvisejících s jeho profesní oblastí.

VÝHODY

Zlepšení profesního rozvoje pracovníků, podpora výměny odborných znalostí a přispění ke zlepšení institucionálních postupů. Podpora výměny dovedností, výukových metod a postupů. Posílení akademické spolupráce mezi institucemi.

Jakýkoli nápad na inovační projekt musí mít profesionální vedení ze strany správných osob a musí být podpořen dostatečnými finančními zdroji. Ujistěte se, že se zaměříte na obojí a naleznete pro tento zásadní krok vaší transformace na základě systému KNOWLO co nejvhodnější financování. Vyhradte si dostatek času na přípravu projektu a poté předložte projektovou žádost do co nejlépe zvoleného systému financování. Vzhledem k tomu, že jsme součástí Evropské unie, vřele vám doporučujeme projekt Erasmus+, který poskytuje možnosti financování odborné přípravy jakýmkoli subjektům – soukromým, státním nebo veřejným, jakož i nevládním. Obratě se na svého národního zprostředkovatele pro projekt Erasmus+, kde získáte další informace, a vyzkoušejte to!



Glosář

BENCHMARKING (VZÁJEMNÉ SROVNÁVÁNÍ OBDOBNÝCH ORGANIZACÍ)

Benchmarking je porovnávání organizačních procesů a ukazatelů výkonnosti s nejlepší praxí v daném odvětví a osvědčenými postupy jiných společností. Obvykle se měří kvalita, čas a náklady. Benchmarking se používá k měření výkonnosti na základě konkrétních ukazatelů; výsledkem jsou metriky výkonnosti, které se pak porovnávají s ostatními.

BENCHLEARNING (UČENÍ SE NA ZÁKLADĚ SROVNÁNÍ S OSTATNÍMI)

Benchlearning je dynamický a proaktivní přístup k rozvoji, který podporuje organizace v tom, aby se informovaly o osvědčených postupech, setrvale se učily z úspěchů obdobných organizací a poznatky si přizpůsobovaly tak, aby jim pomáhaly k dosažení vlastních cílů. Zahrnuje proces porovnávání a učení se podle osvědčených postupů, strategií a výsledků jiných organizací s cílem zlepšit vlastní výkonnost a procesy. Benchlearning jde nad rámec tradičního benchmarkingu tím, že klade důraz na aktivní učení a adaptaci.

KNOWLO

KNOWLO je komplexní systém, který v sobě spojuje soubor specifických nástrojů a podpůrnou metodiku nazvanou „7 kroků transformace“, které usnadňují transformaci jakéhokoli typu vzdělávací organizace ve SMART učící se organizaci. Mezi klíčové součásti souboru nástrojů KNOWLO patří metodologický rámec KNOWLO, nástroje pro sebehodnocení jednotlivců a organizací KNOWLO, databáze KNOWLO pro vzájemné srovnávání a sdílení znalostí a také hodnotná databáze zdrojů.

UČÍCÍ SE ORGANIZACE

Učící se organizace je koncept, který představil teoretik managementu Peter Senge ve své knize Pátá disciplína. Jedná se o takovou organizaci, která aktivně podporuje a zajišťuje neustálé učení a přizpůsobování svých členů. V učící se organizaci není učení pouze individuální aktivitou, ale je zakotveno v kultuře a procesech organizace.

SMART UČÍCÍ SE ORGANIZACE

SMART učící se organizace principy učící se organizace propojuje s principy skvělé praxe. Projevuje se to na jejím závazku pěstovat v interním týmu kulturu skvělé praxe a osobní spokojenosti a zároveň dodržovat přístup zaměřený na klienta. Taková organizace usiluje o neustálý rozvoj a udržitelnost a klade důraz na neustálé vzdělávání a osobní růst všech zúčastněných osob.

Odkazy a reference



www.knowloframework.com



www.knowlo.eu



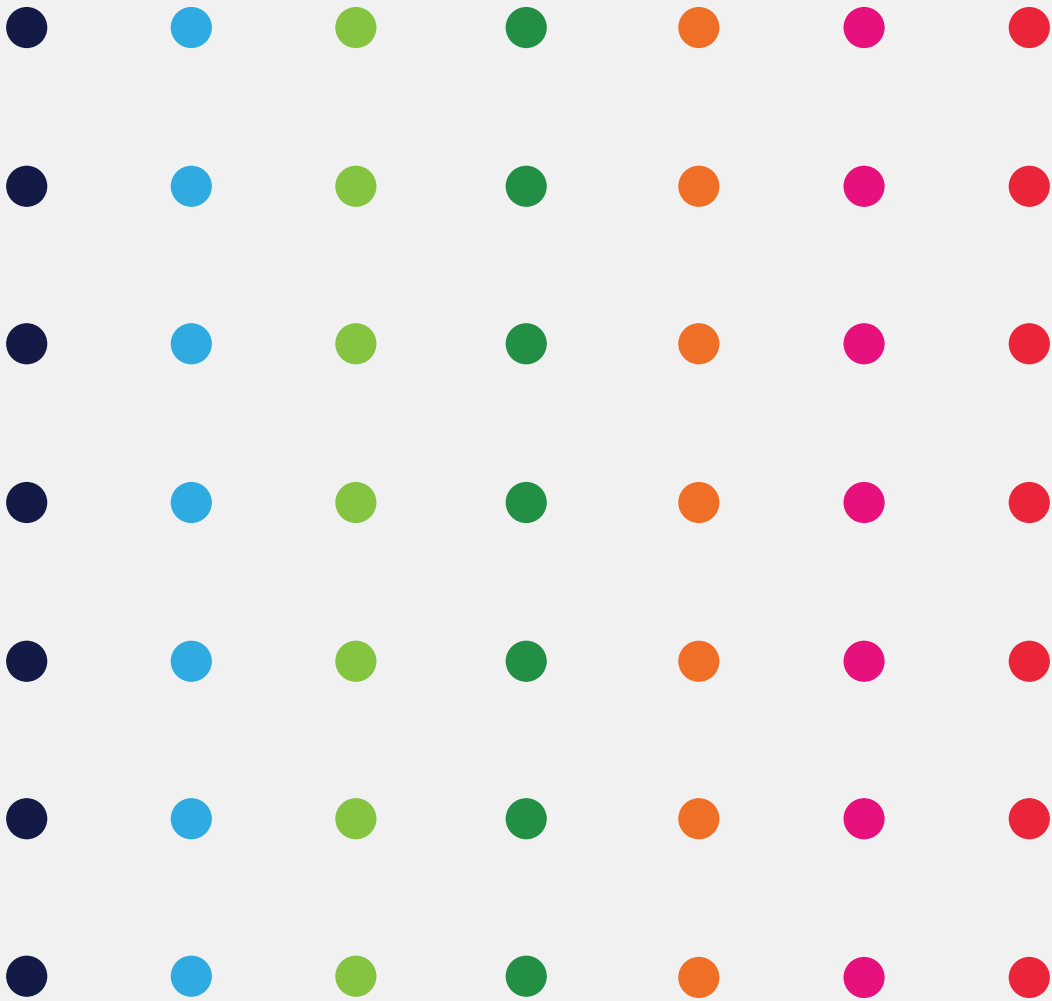
www.fuckupnights.com



www.balintsociety.org.uk



<https://erasmus-plus.ec.europa.eu/>



www.knowlo.eu

