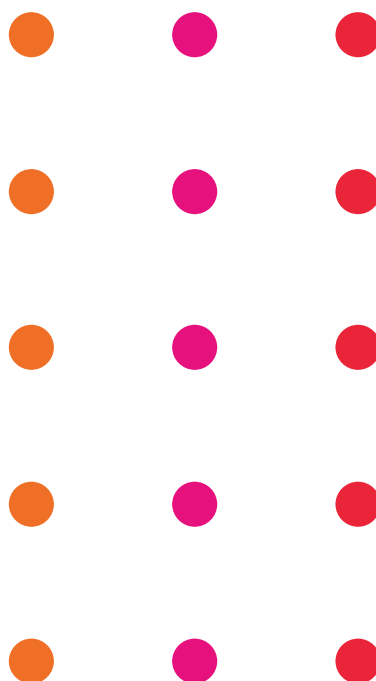
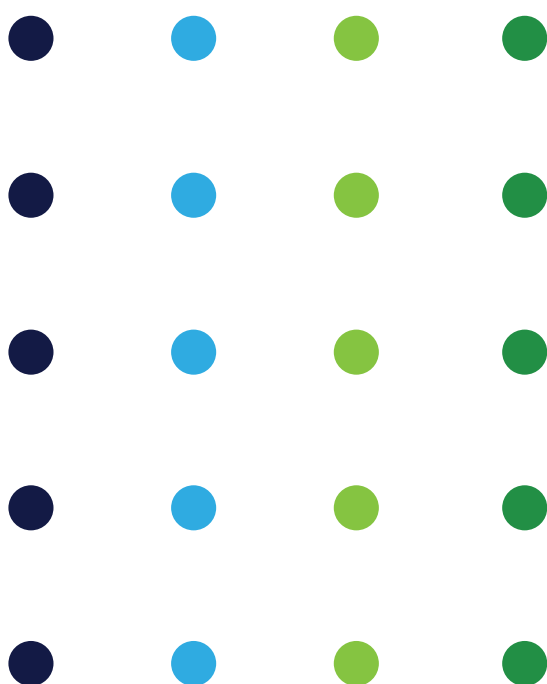




**KNOWLO**  
KNOWLEDGE SHARING  
CULTURE

# KNOWLO PRÍRUČKA



**7 KROKOV**  
TRANSFORMÁCIE NA  
**SMART UČIACU**  
**SA ORGANIZÁCIU**



**KNOWLO**  
KNOWLEDGE SHARING  
CULTURE

## Táto publikácia vznikla v rámci projektu KNOWLO.

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

[www.knowloframework.com](http://www.knowloframework.com)

[knowlo.eu](http://knowlo.eu)

Tento dokument nesmie byť kopírovaný, reprodukováný alebo upravovaný vcelku alebo čiastočne na žiadny účel bez písomného súhlasu konzorcia KNOWLO. Okrem toho musí byť jasne uvedené uznanie autorov dokumentu a všetkých príslušných častí upozornenia o autorských právach.

Všetky práva vyhradené.

### **Financované Európskou úniou.**

Vyjadrené myšlienky a názory sú však len názormi autora (autorov) a nemusia nevyhnutne odrážať názory Európskej únie alebo národnej agentúry. Európska únia ani národná agentúra za ne nemôžu nieť zodpovednosť.



Co-funded by  
the European Union

# O B S A H

01

System KNOWLO

4

02

7 krokov transformácie

8

03

Vzdelávanie/zdieľanie medzi učiacimi sa organizáciami SMART

13

- Príležitosti na vzdelávanie/zdieľanie vo virtuálnom priestore
- Príležitosti na vzdelávanie/zdieľanie počas podujatí vzdelávania/zdieľania

15

17

Glosár

22

Odkazy a referencie

23

# 01



SYSTÉM  
KNOWLO

**O** cenené vzdelávacie organizácie preukázali, že ich kľúčové výsledky sú udržateľné a zlepšené po zavedení prístupov excelentnosti. Patria sem napr. výsledky skúšok, platové poradie absolventov a ich budúce príležitosti, úroveň spokojnosti študentov, zamestnancov a obchodných partnerov.

Udržateľný a nepretržitý rast vzdelávacích organizácií možno zabezpečiť dodržiavaním zásad excelentnosti v stratégii, vedení, ľuďoch, procesoch a zdrojoch, ktoré sú prepojené a rozvíjané všetkými zúčastnenými ľuďmi.



---

**S týmito znalosťami sme vyvinuli KNOWLO systém – sadu špecifických nástrojov a podpornú metodiku “7 krokov transformácie”, aby sme sa stali SMART učiacou sa organizáciou.**

---

**ČO JE SMART  
UČIACA SA  
ORGANIZÁCIA?**

SMART učiacou sa organizáciou je organizácia s kultúrou excelentnosti a šťastnými ľuďmi, orientovaná na rozvoj a udržateľnosť. Stať sa SMART učiacou sa organizáciou znamená, že všetci vaši ľudia prijímajú svoje nové úlohy a sú otvorení pomôcť vašej organizácii rozvíjať sa a prosperovať. Na oplátku dostanú vašu podporu a povzbudenie, aby sa stali najlepšou verziou seba samých a neustále rástli a prijímali transformáciu.

**KTORÁ SA MÔŽE STAŤ  
SMART UČIACOU SA  
ORGANIZÁCIU?**

SMART učiacou sa organizáciou sa môže stať akýkoľvek typ vzdelávacích inštitúcií vrátane poskytovateľov všeobecného vzdelávania, škôl odborného vzdelávania a prípravy (OVP), poskytovateľov predškolského vzdelávania, poskytovateľov formálneho učenia sa a neformálneho vzdelávania, mládežníckych centier, rôznych mimovládnych organizácií a ďalších.

**AKÝ JE ÚČEL?**

Naším cieľom je inšpirovať nielen vedúcich predstaviteľov týchto vzdelávacích subjektov, ale aj pedagógov, školiteľov, študentov pedagogických škôl, vysokých škôl a študentov odborného vzdelávania a prípravy, ako aj ďalších odborníkov na vzdelávanie a zainteresované strany.

Povzbudzujeme ich aktívne zapojenie sa do podpory transformačnej cesty založenej na rámci KNOWLO, implementovanej prostredníctvom metodiky KNOWLO a využívaní špecifických nástrojov KNOWLO.

Nižšie nájdete aj konkrétne odporúčania pre učenie/zdieľanie vo virtuálnom priestore s využitím benchmarkingovej databázy, ako aj spôsoby ako aplikovať systematické učenie/zdieľanie počas podujatia.

Dodržiavaním tejto metodiky sa zameriavate na vytvorenie konštruktívnej spolupráce medzi vašimi ľuďmi a vašim organizačným rozvojom. Je nevyhnutné vidieť, že vaša organizácia je tak inteligentná, ako je súhrn všetkých inteligencií členov vášho tímu.

Ako jednotlivec ste pozvaný a povzbudzovaný, aby ste boli v spojení s manažmentom organizácie a aby bol váš názor vypočítaný v transparentnom systéme. Tiež vás vyzývame, aby ste sa zamysleli nad svojou vlastnou aktivitou / pasivitou, pokiaľ ide o pomoc vašej organizácii transformovať jej prostredie, v ktorom by ste sa cítili viac ocenení, angažovaní a motivovaní.

Základom KNOWLO je rámec KNOWLO, ktorý je v celom rozsahu k dispozícii na stiahnutie na webovej stránke [knowloframework.com](https://knowloframework.com).



**Keď sa stanete SMART učiacou sa organizáciou/jednotlivcom s KNOWLO, existuje množstvo výhod, napríklad:**



Uplatňovanie prístupu zameraného na človeka v celej organizácii.



Jasná a spoločná vízia a stratégia, ktorá je neustále aktualizovaná a implementovaná v praxi.



Aplikácia procesov celoživotného vzdelávania v súlade s poslaním a víziou spoločnosti.



Internacionalizácia a vytváranie sietí pre excelentnosť v oblasti služieb a produktov odbornej prípravy.



Byť lepšie pripravený na zmeny a výzvy.



Zlepšenie komunikácie v tíme, zníženie rizika chýb.



Jednoduchšie referenčné porovnávanie a referenčné porovnávanie partnerského učenia – využívanie sietí a socializácie s podobne zmýšľajúcimi organizáciami a ľuďmi.



Kultúrne podmienený proces zlepšovania.

# 02

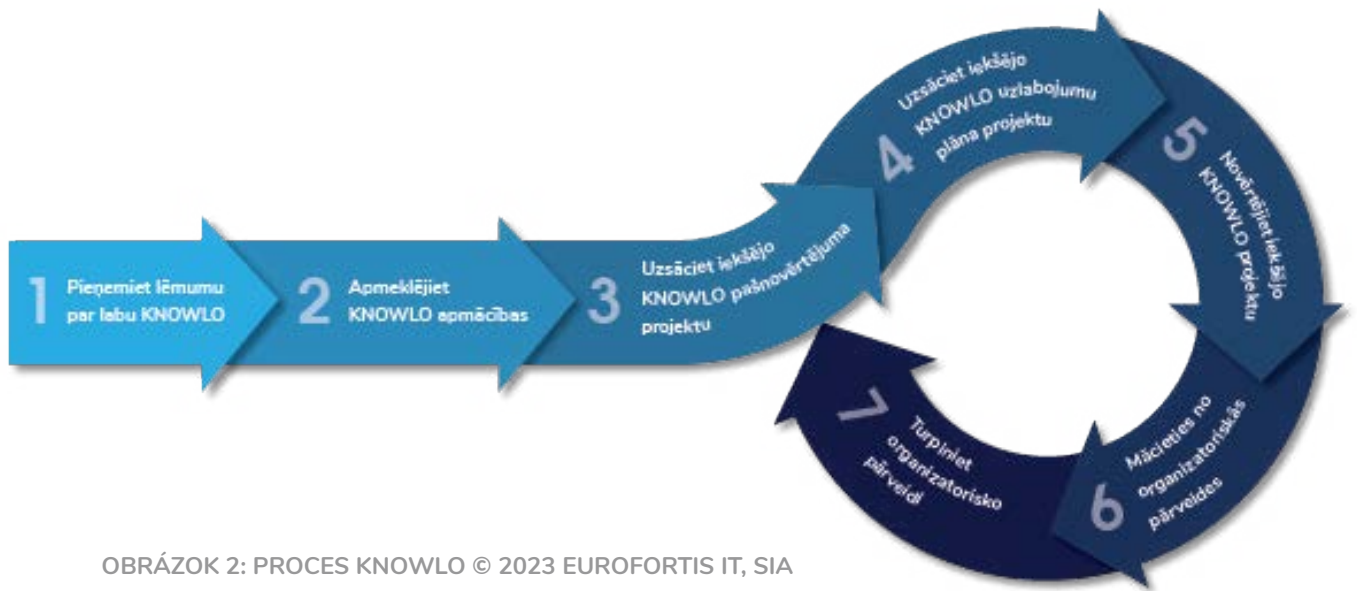


**7 KROKOV  
TRANSFORMÁCIE**



# METODIKA A NÁSTROJE KNOWLO

## pre osobnú a organizačnú excelentnosť



OBRÁZOK 2: PROCES KNOWLO © 2023 EUROFORTIS IT, SIA

1. Rozhodnite sa pre dodržiavanie rámca a nástrojov KNOWLO a definujte svoje PREČO.

2. Zúčastnite sa školenia KNOWLO.

3. Spustite interný projekt sebahodnotenia KNOWLO.

- a) Plán
  - I Nastavte časové rozpätie pre projekt sebahodnotenia.
  - II Uvedte ciele a aktivity.
  - III Priradte zodpovednosti projektovému tímu.
  - IV Priradte potrebné zdroje.
- b) Zapojte svoj tím.
- c) **Vykonajte individuálne sebahodnotenie na knowlo.eu**
  - V Vyčleňte si pol dňa na individuálnu prácu na hodnotení
  - VI Vyčleňte si pol dňa pre plán zlepšenia

- d) Analyzujte a začleňte výsledky individuálneho sebahodnotenia do organizačného sebahodnotenia.
- e) Vytvorte tím na organizačné sebahodnotenie (ideálne od 4 do 6 členov, so zástupcom každého existujúceho tímu/organizačnej jednotky).
- f) Pred ďalším krokom pripravte dokumenty/správy/grafy pre organizačné sebahodnotenie v 7 kritériách KNOWLO (napr. výsledky spokojnosti, výsledky výkonnosti v školení atď.).
- g) **Vykonajte organizačné sebahodnotenie na knowlo.eu** (odporúčame obdobie maximálne 3 mesiace). *Tip 1 na strane 11*
- h) Vykonajte súhrn hodnotení na prepojenie a harmonizáciu individuálnych a organizačných sebahodnotení a stiahnite si správy a analyzujte svoje výsledky.
- i) **Benchmark & bench learn** (pomocou databázy osvedčených postupov KNOWLO). *Tip 2 na strane 11*

---

#### 4. Spustite interný projekt plánu zlepšenia KNOWLO.

- a) Vytvorte
  - I Individuálne plány zlepšenia.
  - II Plány organizačného zlepšenia (prepojené s individuálnymi plánmi zlepšenia). *Tip 3 na strane 12*
- b) **Zúčastnite sa** stretnutia Benchmarking & benchlearning.
- c) **Monitorujte implementáciu interného projektu KNOWLO na pravidelnej báze** (napr. mesačne alebo štvrťročne).

---

#### 5. Vyhodnoťte interný projekt KNOWLO.

---

#### 6. Poučte sa z organizačnej transformácie a prispôbte všetky potrebné zmeny a zlepšenia vo vašej organizácii.

---

#### 7. Pokračujte v organizačnej transformácii a začnite interný KNOWLO projekt 2 a celý proces opakujte znova a potom znova...

# Naše tipy a odporúčania

## Tip 1 Obdobia sebahodnotenia

1. OBDOBIE



2. OBDOBIE



## Tip 2 Reporty

Navštívte sekciu „REPORTY“ na platforme KNOWLO (najprv sa musíte prihlásiť a vybrať si jedno zo svojich hodnotení). V časti Benchmarking a Bench learning si stiahnete správy. Môžete ich filtrovať tak, aby zodpovedali vašim špecifickým potrebám. Dôkladne si prečítajte osvedčené postupy v správe o Bench learningu, pretože vám môže pomôcť lepšie formulovať vaše plány zlepšenia.

## Tip 3 RACI matrix

Nástroj, ktorý vám pomôže riadiť vašich ľudí a ich prácu v procesoch.



Zodpovedná osoba, osoba, ktorá vykonáva prácu



Konečne zodpovedná osoba, osoba, ktorá je vlastníkom úlohy a prideluje úlohu iným



Konzultovaná osoba, niekto, s kým je potrebné konzultovať pred dokončením úlohy



Informovaná osoba, niekto, kto musí byť informovaný o splnení úlohy

Riadenie organizácie si vyžaduje veľa kompetencií a zručností. Matica RACI navádza manažérov k tomu, aby analyzovali všetky procesy vo svojich organizáciách a rozdelili každý proces na malé kroky. Každý malý krok – úlohu v rámci procesu vlastní niekto a niekto ju vykonáva. V určitých prípadoch musí byť prítomný konzultant, ktorý pomáha zodpovednej osobe úspešne dokončiť úlohu. Komunikácia je kľúčová, a preto je dôležité nastaviť, kto potrebuje byť informovaný o dokončení danej úlohy v rámci procesu.

### AKČNÝ PLÁN SO ZAVEDENOU MATICOU RACI

Aby ste mohli efektívne riadiť priebeh vášho interného projektu zlepšovania KNOWLO, vyvinuli sme špecializovanú tabuľku, do ktorej môžete vkladať návrhy na zlepšenie vytvorené počas vášho existujúceho sebahodnotenia KNOWLO. Táto tabuľka je neoddeliteľnou súčasťou správy o pláne zlepšovania KNOWLO, ktorá je k dispozícii na stiahnutie na [knowlo.eu](http://knowlo.eu) v časti „Vaše sebahodnotiace správy“.

V tejto tabuľke je každý návrh na zlepšenie načrtnutý ako samostatná úloha, starostlivo pridelená určenému vlastníkovi alebo zodpovednej osobe. Tento jednotlivec preberá zodpovednosť vykonaním pridelenej úlohy. Tento štruktúrovaný prístup zabezpečuje jasnú zodpovednosť a bezproblémovú koordináciu počas celej fázy zlepšovania.

# 03



VZDELÁVANIE /  
ZDIEĽANIE MEDZI  
UČIACIMI SA  
ORGANIZÁCIAMI  
SMART

**E**xistuje niekoľko spôsobov, ako môžete ťažiť z učenia sa s ostatnými a od ostatných. Nižšie uvádzame niekoľko tipov a odporúčaní, ktoré vám môžu pomôcť dosiahnuť najlepšie výsledky z vašej vzdelávacej cesty pri implementácii 7 krokov transformácie do vašej organizácie.

V dnešnom rýchlo sa meniacom svete je životne dôležité, aby úspech organizácie závisel od jej schopnosti prispôbiť sa daným okolnostiam. Učenie a zdieľanie sa tak stáva nevyhnutným krokom na ceste. Online nástroj KNOWLO, v ktorom sa organizácie aj jednotlivci môžu učiť jeden od druhého, poskytuje virtuálny priestor na interakciu a prepojenie. Online nástroj KNOWLO ako taký zhromažďuje všetky osvedčené postupy, ktoré tvoria pevný

základ pre vzdelávanie jednotlivcov a organizácií.

Akonáhle sa rozhodnete učiť sa a zdieľať svoje vedomosti s ostatnými, existuje mnoho spôsobov, ako to môžete urobiť. Naša porovnávacía databáza s neustále rastúcim počtom osvedčených postupov podporuje tento proces pre každého jednotlivca alebo organizáciu a pomáha vám ho ľahko aplikovať v praxi.

## VO VŠEOBECNOSTI EXISTUJÚ 2 HLAVNÉ TYPY AKTIVÍT VZDELÁVANIA/ZDIEĽANIA:



### a Vo virtuálnom priestore

pre používateľov, ktorí by si chceli vymieňať osvedčené postupy na medzinárodnej/vzdialenejšej úrovni



### b Počas vzdelávacích / zdieľacích aktivít

Otvorenie sa podpore kultúry zdieľania vedomostí a poznatkov v organizácii po-vzbudzuje jednotlivcov, aby neustále rástli a rozvíjali sa v súlade s cieľmi svojej orga-nizácie.

**Vďaka tomu sa zlepšuje pracovná atmosféra a organizácia môže hladšie realizovať svoju víziu.**



# Príležitosti na vzdelávanie / zdieľanie vo virtuálnom priestore

## 1. KNOWLO benchmarking a benchlearning / databáza osvedčených postupov.

Bezplatná databáza dostupná online pre všetkých registrovaných používateľov na platforme KNOWLO pozostávajúca z anonymných výsledkov všetkých jednotlivcov/organizácií, ktorá vám umožňuje porovnať vaše výsledky s priemerom iných výsledkov alebo sa poučiť z osvedčených postupov iných jednotlivcov/organizácií v rámci každého konkrétneho kritéria a otázky.

### NA PLATFORME SÚ K DISPOZÍCII DVA TYPY SPRÁV:

**Benchmarking report** - dokument, ktorý ponúka dôkladnú analýzu a porovnanie výkonnostných opatrení, procesov alebo postupov buď medzi rôznymi organizáciami/jednotlivcami, alebo medzi súčasným a minulým stavom jednej organizácie/jednotlivca.

**Správa o bench learningu** – dokument, ktorý zachytáva relevantné zistenia a poznatky na účely bench learningu. Poskytuje komplexnú analýzu osvedčených postupov a poznatkov získaných z externých referenčných hodnôt s cieľom podporiť organizačné/individuálne zlepšenie.

## 2. Diskusné fóra

Prostredie, v ktorom môžu účastníci klásť otázky na diskusiu a reagovať na akýkoľvek príspevok, čím vytvárajú vláknové diskusie, ktoré môžu vytvoriť diskusný strom, v ktorom sa diskusia rozvetvuje mnohými smermi alebo podvláknami. Facilitátor fóra vedie diskusiu a zabezpečuje, aby facilitátor a hostia počas podujatia riešili všetky položené problémy.

Fórum má svoj vlastný názov, účel, cieľové publikum a požadované výsledky pre účastníkov.

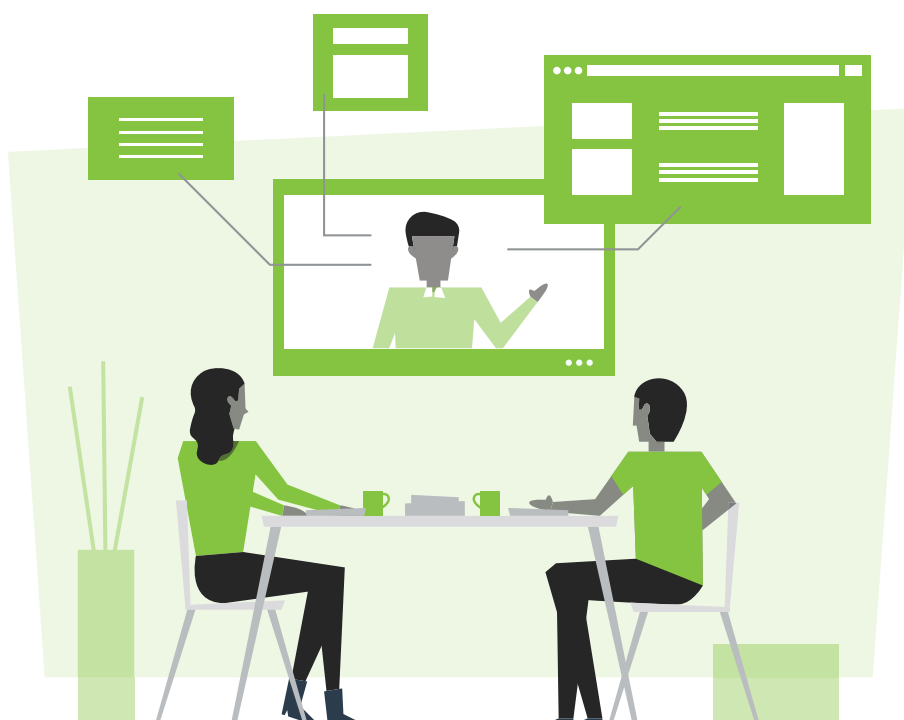
Podujatie sa môže konať online alebo osobne.

### 3. Webináre

Webinár je udalosť, ktorá sa koná virtuálne, zúčastňuje sa výlučne online publikum. To ho odlišuje od webového vysielania, ktoré zahŕňa aj prítomnosť fyzického publika. Ďalšie pojmy používané pre webinár sú webové podujatie, online seminár, webová prednáška a virtuálna udalosť.

#### STRATÉGIA WEBINÁRA

1. Uistite sa, že ste najprv definovali účel webinára, jeho osnovu, tému/témy. Potom vytvorte propagačný plán, v ktorom uvediete partnerskú marketingovú stratégiu, stratégiu sociálnych médií, stratégiu e-mailového marketingu, stratégiu propagácie blogu, stratégiu platených médií.
2. Každý z týchto krokov je potrebné definovať presným dátum a postupovať podľa neho. Je nevyhnutné plánovať a zabezpečiť hardvér, video softvér, hostingový softvér a marketingový softvér. Definujte svoje ciele a očakávania z hľadiska očakávaného počtu účastníkov, výnosov atď.
3. Po skončení webinára sa vráťte späť k účastníkom webinára s odkazom na webinár a možným následným plánom ďalších udalostí, ktoré pre nich plánujete.







# Príležitosti na vzdelávanie/zdieľanie počas podujatí vzdelávania/zdieľania

## 4. Brainstormingové podujatia

Brainstormingové podujatia sú široko používané v rôznych oblastiach vrátane podnikania, vzdelávania a inovácií, pretože poskytujú štruktúrovaný, ale kreatívny prístup k riešeniu problémov a generovaniu nápadov. Brainstormingové podujatie je spoločné a kreatívne stretnutie, kde sa stretávajú jednotlivci alebo tímy, aby vytvorili veľké množstvo nápadov na konkrétnu tému alebo výzvu. Hlavným cieľom brainstormingu je podporiť slobodné myslenie a otvorenú diskusiu, podporiť kreativitu a inovácie.

### TU SÚ KLÚČOVÉ PRVKY A FUNKCIE TYPICKÉHO BRAINSTORMINGU:

- a) **Účel:** Brainstormingové podujatia sú organizované za konkrétnym účelom, ako je riešenie problémov, generovanie nápadov alebo strategické plánovanie. Zameranie by sa mohlo pohybovať od vývoja produktov až po marketingové stratégie alebo akúkoľvek inú oblasť, kde je kreatívny vstup cenný.
- b) **Účastníci:** Účastníci brainstormingového podujatia môžu zahŕňať jednotlivcov z rôznych prostredí, odborných znalostí a perspektív. Rozmanitosť účastníkov často vedie k bohatšiemu súboru nápadov..
- c) **Facilitátor:** Efektívny facilitátor vedie brainstorming, zabezpečuje, aby zostal na správnej ceste, podporuje účasť a pomáha riadiť tok nápadov. Facilitátor môže predstaviť tému, stanoviť usmernenia a udržiavať pozitívnu energiu a dynamiku na podujatí.
- d) **Pravidlá a pokyny:** Aby sa maximalizovala kreativita a inkluzívnosť, brainstormingové podujatia majú často pravidlá, ktoré podporujú slobodu prejavu bez úsudku. Spoločné usmernenia zahŕňajú odkladanie úsudku, zameranie sa na kvantitu a budovanie na nápadoch iných.
- e) **Metódy:** Existujú rôzne techniky brainstormingu, ako je tradičný brainstorming, mapovanie mysle alebo technika nominálnej skupiny. Každá metóda má svoj vlastný prístup k vytváraniu a organizovaniu myšlienok.

- f) **Časové obmedzenia:** Brainstormingové stretnutia sú zvyčajne časovo obmedzené na udržanie sústredenia a energie. Krátke, intenzívne generovania nápadov môžu byť efektívnejšie ako dlhšie obdobia.
- g) **Zaznamenávanie nápadov:** Nápady sa zvyčajne zaznamenávajú na tabuľku, flipchart alebo digitálnu platformu, aby ich každý mohol vidieť a stavať na nich. Toto vizuálne znázornenie pomáha účastníkom spájať nápady a identifikovať vzory.
- h) **Hodnotenie a ďalšie kroky:** Po brainstormingu môže nastať fáza hodnotenia a výberu najslubnejších nápadov. Následné akcie alebo plány sa potom vypracujú na základe výsledkov brainstormingu.

Brainstormingové podujatia sú široko používané v rôznych oblastiach vrátane podnikania, vzdelávania a inovácií, pretože poskytujú štruktúrovaný, ale kreatívny prístup k riešeniu problémov a generovaniu nápadov.

---

## 5. Externé hodnotenie „hrania rolí“ – hranie rolí (s návštevou lokality)

Tento typ bench learning aktivity/podujatia na učenie sa/zdieľanie je hranie rolí. Jedna organizácia je organizácia, ktorá sa „posudzuje“, ostatní zástupcovia organizácie sú „hodnotitelia“. Východiskom tejto aktivity je skutočnosť, že obe organizácie vykonali svoje organizačné sebahodnotenie použitím rovnakého alebo veľmi podobného modelu/rámca, napr. rámca KNOWLO.

Celý proces je simuláciou externého hodnotenia založenou na tomto konkrétnom modeli/frameworku a je rozdelený do 3 častí:

- a) **Prípravná fáza** – počas tejto fázy hodnotiacia organizácia poskytuje hodnotiteľom všeobecné informácie o inštitúcii a prechádza si výsledky vlastného organizačného sebahodnotenia, aby sa pripravila. Medzitým hodnotitelia spolupracujú s modelom / rámcom a pripravujú hypotézy a otázky, ktoré sa budú pýtať počas návštevy na mieste, pripravujú plán rozhovoru.
- b) **Návšteva na mieste** – počas tejto fázy sa organizuje návšteva na mieste s rozhovormi. Obe organizácie si môžu vymieňať skúsenosti a učiť sa jeden od druhého osvedčené postupy.
- c) **Správa o spätnej väzbe** – hodnotitelia pripravujú záver a spätnú väzbu po návšteve lokality. Čo sú z ich pohľadu osvedčené postupy a kde vidia priestor na zlepšenie.

Po úspešnom ukončení simulácie si organizácie vymenia úlohy. Tento proces sa opakuje pravidelne, napr. raz ročne.

---

## 6. Diskusie s facilitáciou inšpirované skupinou Balint

Skupina Balint vyniká ako jedna z prvých foriem klinického dohľadu určeného pre rodinných lekárov. Pôvodne skupina Balint pozostávala z lekárov, ktorí sa pravidelne schádzali, aby prezentovali prípady a zapojili sa do diskusií. Metóda KNOWLO, ktorá čerpá inšpiráciu z tohto modelu, zahŕňa podobný prístup pre vzdelávacie organizácie zapojené do aktivít bench learningu a zdieľania vedomostí.

V tomto štruktúrovanom vzdelávacom prostredí vedie skúsený facilitátor diskusiю s rôznymi zástupcami cieľovej skupiny. Relácia prebieha prostredníctvom rôznych fáz a intervencií. Dobrovoľník predstavuje konkrétny problém, zatiaľ čo facilitátor dohliada na diskusiю. Účastníci, vedení facilitátorom, ponúkajú svoje perspektívy, vytvárajú paralely s vlastnými skúsenosťami a môžu poskytnúť návrhy dobrovoľníkovi, ktorý reflektuje prijatú spätnú väzbu.

---

## 7. Fuckup Nights

„Fuckup Nights“ je séria globálnych hnutí a udalostí, ktorá vznikla v Mexiku v roku 2012. Konceptom Fuckup Nights je poskytnúť platformu pre profesionálov a podnikateľov, aby sa podelili o príbehy o svojich obchodných neúspechoch a ponaučeníach z nich. Na podujatiach zvyčajne vystupujú rečníci, ktorí otvorene diskutujú o svojich podnikateľských alebo profesionálnych neúspechoch vrátane dôvodov ich zlyhaní a následných získaných poznatkov.

Tento koncept môžeme použiť na účely vzdelávacích/zdieľacích podujatí. Cieľom je prelomiť stigmatu obklopujúcu zlyhanie a podporiť otvorenejší a úprimnejší rozhovor o výzvach vedenia, riadenia a života vzdelávacích organizácií. Zdieľaním týchto skúseností je nádejou, že ostatní sa môžu poučiť z chýb druhých a byť lepšie pripravení zvládnuť ťažkosti.

Podujatia sa konajú v neformálnom a podpornom prostredí a vytvárajú priestor, kde ľudia môžu otvorene diskutovať o svojich zlyhaniach bez strachu z úsudku.

## 8. Konferencia s hromadným dopadom

Tento typ konferencie si vyžaduje dôkladnú prípravu a zapojenie všetkých zainteresovaných strán na danú tému. Navrhuje sa, aby si účastník pri registrácii na toto podujatie vybral záujmovú skupinu, ktorej sa chce počas konferencie zúčastniť. Konferenciu zvyčajne otvára plénum kľúčovej analýzy, ktorá bola vykonaná pred týmto podujatím a ktorá ponecháva až tri hlavné výzvy. Tie môžu osloviť záujmové skupiny zastúpené účastníkmi konferencie počas podujatia. Po krátkej prestávke a krátkej diskusii záujmové skupiny spoločne pracujú a brainstormujú o tom, AKO riešiť jednu alebo viac výziev vyvolaných analytickou/výskumnou štúdiou. Po skončení každá skupina prezentuje výsledky publiku a prezentáciu sprevádza aj akčný plán, v ktorom jednotliví účastníci zohrávajú kľúčovú úlohu v následných opatreniach. V ideálnom prípade je konferencia tohto typu riadená v rámci projektu, kde je možné sledovať a vyhodnocovať výsledky, účastníci môžu vidieť širšiu perspektívu a udržať si vysokú motiváciu.

## 9. Mobility zamestnancov v rámci programu Erasmus+

Mobilita zamestnancov v rámci programu Erasmus+ zohráva kľúčovú úlohu pri budovaní siete medzinárodných kontaktov, podpore spolupráce medzi inštitúciami a obohacovaní profesijného rozvoja jednotlivcov pracujúcich v sektore vzdelávania.

Mobility zamestnancov v rámci programu Erasmus+, známe aj ako mobilita zamestnancov na účely odbornej prípravy (STT), sú iniciatívou v rámci programu Erasmus+, ktorá akademickým a neakademickým pracovníkom umožňuje vykonávať činnosti profesijného rozvoja v inej účastníckej krajine. Tieto činnosti prispievajú k posilňovaniu spolupráce a zvyšovaniu kvality vzdelávania a odbornej prípravy v inštitúciách vysokoškolského vzdelávania, ako aj k podpore výmeny najlepších postupov.

### MOBILITA ZAMESTNANCOV NA ÚČELY ODBORNEJ PRÍPRAVY

#### CIEĽ

Mobilita zamestnancov umožňuje akademickým aj neakademickým pracovníkom vrátane administratívnych a podporných pracovníkov zúčastňovať sa na podujatiach odbornej prípravy, hospitáciách alebo činnostiach profesijného rozvoja v inej účastníckej krajine.

- OBSAH** Zamestnanec absolvuje školenie zamerané na získanie nových zručností, výmenu osvedčených postupov alebo účasť na seminároch týkajúcich sa jeho profesionálnej oblasti.
- VÝHODY:** Zlepšuje profesionálny rozvoj zamestnancov, podporuje výmenu odborných znalostí a prispieva k zlepšeniu inštitucionálnych postupov. Podporuje výmenu poznatkov, vyučovacích metód a postupov. Posilňuje tiež akademickú spoluprácu medzi inštitúciami.

**Každý nápad na projekt založený na inováciách musí byť profesionálne riadený a financovaný správnymi ľuďmi a dostatočnými finančnými zdrojmi.** Uistite sa, že sa zameriate na oboje a nájdete najvhodnejšie financovanie pre tento zásadný krok vo vašej transformácii KNOWLO. Uistite sa, že vyčleníte dostatok času na prípravu projektu a potom predložíte svoju projektovú žiadosť v najlepšej možnej schéme financovania. Keďže sme súčasťou Európskej únie, dôrazne vám odporúčame projekt Erasmus plus, v rámci ktorého sú k dispozícii možnosti financovania akejkoľvek odbornej prípravy – súkromnej, štátnej alebo verejnej, mimovládnej organizácie. Ak potrebujete ďalšie informácie, obráťte sa na svoju národnú agentúru pre projekt Erasmus plus a vyskúšajte to!



# Glosár

## BENCHMARKING

Benchmarking je prax porovnávania organizačných procesov a metrík výkonnosti s najlepšimi postupmi v odvetví a osvedčenými postupmi iných spoločností. Rozmery, ktoré sa zvyčajne merajú, sú kvalita, čas a náklady. Benchmarking sa používa na meranie výkonnosti pomocou konkrétneho ukazovateľa, ktorého výsledkom je metrika výkonnosti, ktorá sa potom porovnáva s ostatnými.

## BENCHLEARNING

Benchlearning je dynamický a proaktívny prístup k organizačnému rozvoju, ktorý povzbudzuje organizácie, aby zostali informované o osvedčených postupoch, neustále sa učili z úspechov ostatných a prispôbovali tieto poznatky na dosiahnutie svojich vlastných cieľov. Zahŕňa proces porovnávania a učenia sa z osvedčených postupov, stratégií a výkonnosti iných organizácií, známych ako benchmarky, s cieľom zlepšiť vlastnú výkonnosť a procesy. Benchlearning presahuje tradičné porovnávanie tým, že kladie dôraz na aktívne učenie a adaptáciu.

## KNOWLO

KNOWLO je komplexný systém, ktorý integruje súbor špecifických nástrojov a podpornú metodiku známu ako "7 krokov transformácie" na uľahčenie vývoja akéhokoľvek typu vzdelávacej organizácie na SMART učiacu sa organizáciu. Medzi kľúčové komponenty súboru nástrojov KNOWLO patrí rámec KNOWLO, individuálne a organizačné nástroje sebahodnotenia KNOWLO, referenčné porovnávanie KNOWLO a databáza benchlearningu, ako aj databáza cenných zdrojov.

## UČIACA SA ORGANIZÁCIA

Učiaca sa organizácia je koncept, ktorý predstavil organizačný teoretik Peter Senge vo svojej knihe "Piata disciplína". Vzťahuje sa na organizáciu, ktorá aktívne podporuje a uľahčuje kontinuálne vzdelávanie a adaptáciu medzi svojimi členmi. Vo vzdelávacej organizácii vzdelávanie nie je len individuálnou aktivitou, ale je zakotvené v kultúre a procesoch organizácie.

## SMART UČIACA SA ORGANIZÁCIA

SMART učiacu sa organizáciu bezproblémovo integruje princípy excelentnosti s princípmi učiacej sa organizácie. Je to zrejmé z jej záväzku kultivovať kultúru excelentnosti a osobnej spokojnosti v rámci interného tímu a zároveň udržiavať prístup zameraný na klienta. Organizácia sa venuje neustálemu rozvoju a udržateľnosti s dôrazom na neustále vzdelávanie a osobný rast všetkých zapojených jednotlivcov.

# Odkazy a referencie



[www.knowloframework.com](http://www.knowloframework.com)



[www.knowlo.eu](http://www.knowlo.eu)



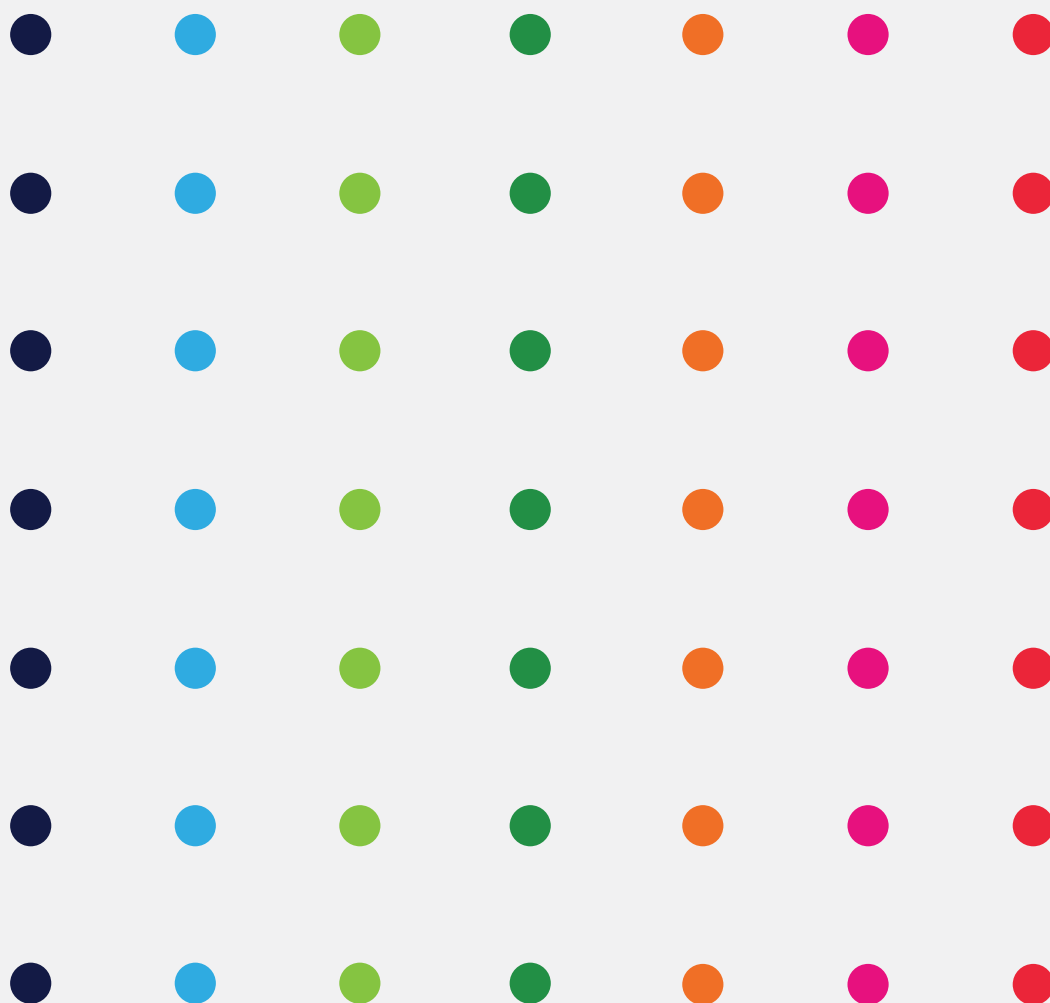
[www.fuckupnights.com](http://www.fuckupnights.com)



[www.balintsociety.org.uk](http://www.balintsociety.org.uk)



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



[www.knowlo.eu](http://www.knowlo.eu)

