



- 02 | CO JE A CO NENÍ PROJEKTOVÉ ŘÍZENÍ?
- 03 | ROZHOVOR S HANOU CALTOVOU
- 04 | RIZIKA U PROJEKTOVÉHO ŘÍZENÍ
- 05 | JAK SE NEZBLÁZNIT Z PROJEKTOVÉHO ŘÍZENÍ

ÚVODNÍK

Máme tady podzim, ze stromů padá listí, z personálního vzdělávání a z manažerů projekty. Září nastartuje každým rokem lavinu vzdělávacích i jiných aktivit. Asi to máme zafixováno již z dětství, kdy jsme věděli, že s nástupem podzimu začíná škola a povinnosti v oblasti vzdělávání. ☺

Protože projekty jsou i nedílnou součástí vzdělávání, věnujeme jim opět celé číslo Sovích novin. Speciál interních lektorů minulého vydání měl velký úspěch a doufáme, že se Vám bude líbit i tento.

Věnujeme se informacím z projektového

řízení, ať již v oblasti technické či humanitní. Princip projektového řízení se dá aplikovat průřezem celou firmou. Opět se můžete těšit na rozhovor, výsledky průzkumu i články. A stejně jako minulé číslo, i tomuto se věnovali především účastníci naší Soví akademie. Alena, Táňa, Magda, Michal i Honza se nad rámec svých pracovních i lektorských povinností pustili nejen do sebevzdělávání (to už je jejich nedílnou součástí), ale i do aktivit publikačních. Mají naše poděkování i obdiv.

Jana Trda

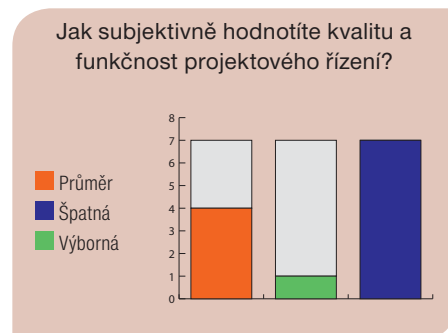
Výzkum projektových týmů podzim/zima 2016

10 společností má možnost se **zdarma** zařadit do výzkumu fungování a komunikace projektových týmů. Pokud Vás zajímá, jak na tom je Váš projektový tým, ozvěte se na jana.trda@erudiopatria.cz.



PRŮZKUM „Personalisté a projektové řízení“

V tomto průzkumu jsme se zaměřili na to, jak vnímají projektové řízení samotní personalisté. V otázkách jsme mapovali, zda projektové řízení využívají, co pro ně znamená a jaké vidí největší přínosy či naopak nevýhody této metody řízení. Průzkum probíhal přes server mojeanketa.cz



Děkujeme za Váš čas při vyplnění dotazníků a držíme palce (nejen) v projektovém řízení. Společnost Erudio Patria s.r.o. je schopná Vám pomo-

ci se všemi aspekty projektového řízení, od zavedení, přes zkvalitnění, vzdělávací akademie projektových týmů po hodnocení funkčnosti.

V případě zájmu se na nás můžete kdykoliv obrátit. www.erudiopatria.cz

-Tomáš Jirkal, jednatel-



CO JE A CO NENÍ PROJEKTOVÉ ŘÍZENÍ?

Odpověď na tuto otázku najdeme v samotném pojmu Projekt. Projekt můžeme definovat spoustou parametrů, jsou však takové, které jsou naprosto klíčové a bez kterých projekt nelze vůbec zahájit.

Prvním faktorem, podle kterého jsme schopni říct, zda vedeme projekt nebo jinou formu vývoje, je **čas**. Respektive konec, kdy předáme výsledek projektu jeho objednatelům a projekt uzavřeme. Pokud nám tento okamžik v čase chybí, ve většině případů se nejedná o projekt ve správném slova smyslu.

Tím se dostáváme k druhému bodu, a to je **obsah**. Ten je potřeba definovat na začátku pomocí akceptačních kritérií, dle kterých

můžeme porovnat finální dodávku. V tomto ohledu se velmi často stává, že požadavky na **cíl projektu** se v čase mění. Stále je však potřeba udržet směr a rozhodnout zda jsme splnili cíle popsané na začátku a v průběhu změn. Definování cílů je sama o sobě dost obtížná část přípravy. Zde nám může pomoci často opakovaná zkratka SMART (Specific, Measurable, Acceptable, Realistic, Time). V jednoduchosti můžeme říct, že dodáme konkrétní cíl, který se dá změřit, byl odsouhlasen, je reálný a v definovaném čase.

Poslední dva parametry můžeme shrnout do jednoho pojmu a tím jsou **zdroje**. V rámci těchto zdrojů máme primárně dva ukazatele. **Rozpočet a projektový tým**. Do rozpočtu zahrnujeme všechny náklady

spojené s projektem a měl by mít alespoň základní obrysy. Ať už jsou to náklady na technické vybavení, licence, práce vývojového týmu a v neposlední řadě i práce projektového manažera, na kterou někteří občas zapomenou. Projektový tým, který je srdcem celého projektu, je potřeba brát jako jeden z klíčových parametrů, protože na základě jeho schopností jste schopni sestavit projektový plán a naplánovat úkoly, a ve finále si odsouhlasit priority.

Výše popsané části jsou pro projekty charakteristické a pokud některou vypustíme, zejména čas a obsah, tak můžeme naši práci nazvat kontinuálním, evolučním vývojem, nikoliv však projektem.

-Michal Holoušek, projektový manažer-

NA CO SI DÁT V PROJEKTOVÉM ŘÍZENÍ POZOR?

Podívejme se na problematiku projektového řízení z pohledu projektového manažera.

Je mnoho institucí, které nás, projektové manažery, učí, jak projektově řídit, jak vést lidi, jak vést projekt, jaké používat nástroje, kdy je používat, co s riziky... Všechno jsou to věci chytré, užitečné, ALE...

Ale ne za každých okolností. Abych své ALE vysvětlila, použiji slova Henryho Mintzberga: „Manažeré jsou zajímavý fenomén. Jsou dobře placení, mají obrovský vliv a značný nedostatek selského rozumu.“ Uchovejme si selský rozum, to je to, oč tu běží!

NÁSTROJE

Projektové řízení disponuje mnoha nástroji - Ganttův diagram, síťový graf, SWOT analýza, WBS a další. Mnoho malých projektů je řízeno pomocí celé řady těchto nástrojů. Výsledek je dlouhá příprava a krkolomná kontrola i vyhodnocení. Přitom klidně stačilo vzít papír a tužku, napsat pár řádků a je hotovo. Za třetinu dny, s třetinou lidí. Nástroje mají práci zjednodušovat, ne zesložitovat. Jednoduchá poučka. Nepoužívejme nástroj pro nástroj, ale dělejme to, co nám umožní naši práci dělat lépe.

DOKUMENTACE

Někdo je zastáncem napsaného, někdo preferuje přímou komunikaci bez zbytečného papírování. A když něco preferuji, dělám to tak, ať se děje, co se děje. Jenže povaha projektu se mění. Hůře, směrnice nám určuje, jaký dokument na co vypsát, vytvořit, jak by měl vypadat a tak píšeme, tvoříme, zaspáváme se papíry. Nebo nepíšeme nic a ztrácíme důležité myšlenky, nepředáváme podstatné, jsme v chaosu. Co se třeba zkusit domluvit se zainteresovanými, co, jak a proč?

TÝM

Bez týmu není projektového řízení, je jeho nedílnou součástí.

Obklopat se lidmi se stejnými, rozuměj, mými názory, takovými, kteří ke mně vzhlížejí, je začátek konce. Jsi jiný? Máš jiný názor? Tak pojď, jsi vítán v mém týmu, budu si tě hýčkat a respektovat. Neslibuji, že to bude lehké, ani pro tebe ani pro mě. Ale slibuji, že to bude zajímavé, kreativní a nabitě dynamikou.

PROJEKTOVÉ SCHŮZKY

Mohou být klíčem k efektivnímu řízení projektů. K budování týmu, ke splnění stanovených cílů, k učení se do budoucna. Využijme je ke zpětné vazbě, využijme je k tomu, abychom eliminovali chyby a přehmaty. Vyvarovali se zbytečností, nedostatků. Zahrňme přítomné do dění, vtáhněme je do tvorby procesu, formy, do všeho. To je cesta!

Mnoho úspěchů s Vašimi projekty pod vládou užitečných rad chytrých institucí a za přispění Vašeho selského rozumu. ☺

-Tatána Bujnochová, projektový manažer-

VELKÝ KULATÝ STŮL
pro projektové manažery 6. října 2016



Výměna zkušeností při vedení projektů, jejich prosazování, řešení projektů a využívání technik. To vše a mnohem více u velkého kulatého stolu v ostravském HUBU.

Zaregistrujte se na www.erudiopatria.cz/aktualni-akce.



Rozhovor s Hanou Caltovou, HR ředitelkou Kofoly



Než začneme s tématem, můžete nám Hanku Caltovou představit jako člověka? Co byste o sobě řekla?

Jsem člověk rodu ženského, kmen český, rodina evropská

- ta skutečná i ta v Kofole. Můj svět je plný lidí, příběhu a barev – a každý den je novým světem.

Jak dlouho již pracujete v HR a proč jste si to vybrala?

Všestranné zkušenosti s vedením a rozvojem lidí jsem získávala v průběhu dlouholetého působení v mezinárodním obchodě, kdy jsem měla příležitost intenzivně pracovat s mezinárodními týmy v Evropě a Asii. Před příchodem do Kofoly na počátku letošního roku jsem se již naplno věnovala práci s lidmi v roli personální ředitelky ve společnosti U & Sluno a. s., která působí v oblasti informačních technologií a poradenských služeb. Tam jsem strávila tři intenzivní roky. V rámci programu BeEager aneb Co tě ve škole nenaučí, se věnuji kariérnímu mentoringu studentů a absolventů VŠ. Moje cesta k lidským vztahům (HR je pro mne zkratka pro Human Relations) vedla přes business, což byla neocenitelná zkušenost. Odchod z mezinárodního obchodu byl pro mne jen otázkou dobré příležitosti v HR, a protože jsem jí šla naproti, potkaly jsme

se. A proč HR? V jednom rozhovoru jsem přirovnala personalistiku ke kouzelnému lesu, ve kterém nikdy nevíte, co nebo kdo na vás vykoukne. S napětím ale čekáte a pro ta překvapení do toho lesa chodíte.

Jaké projekty jste v HR zaváděla?

Byla to např. celková koncepce a realizace systému personálního řízení v obchodních firmách. Následně pak kompetenční model, jako základ pro další projekty: metodika vyhledávání a výběru lidí, systém hodnocení, rozvoje a vzdělávání, dále pak systém finančního i nefinančního odměňování. Také firemní akce typu konferencí či volnočasové aktivity pro zaměstnance. Opakovaně jsem odpovídala za přípravu a realizaci informačního systému v různém rozsahu. A neměla mne ani certifikace systému řízení kvality dle ISO.

Který byl nejtěžší a proč?

Práce personalisty je o neustálých změnách a zlepšování. To představuje velké výzvy v překonávání přirozeného odporu ke změnám. Z tohoto pohledu jsou nejtěžší projekty, kterými měníme systém a kritéria odměňování. Systém odměňování musí být v souladu se zákony, transparentní, spravedlivý, motivační a efektivní. A akceptovaný lidmi, jinak nefunguje.

Chystáte teď nějaké HR projekty v Kofole?

Jsme např. na počátku projektu nové Sales Academy, což je dlouhodobý rozvojový

program pro manažery prodeje a obchodní zástupce. Jeho součástí je také akademie pro interní trenéry obchodních zástupců. V srpnu jsme zahájili Management Academy, která je součástí projektu pro rozvoj vůdčího potenciálu v Kofole. Tento projekt bude řešit i nástupnictví, to je velká výzva.

Co Vám na projektech připadá užitečné a doporučila byste je používat?

Projektový přístup je nezbytný pro úspěšné vedení a realizaci změn a inovací. Ať zvolíte jakoukoli metodiku, cesta k naplnění cíle projektu je systematická, kontrolovaná a zohledňuje všechny zdroje, rizika i nabyté zkušenosti. Úspěch je vždy měřen splněním úkolu v dohodnutém rozsahu, kvalitě, termínu, a také dodržením rozpočtu. Výsledek a vyhodnocení jsou transparentní a jednoznačné.

Co je pro Vás při práci v HR, i při vedení HR projektů, nejdůležitější?

Pochopení podstaty a smyslu činnosti firmy či projektu. Mít správné lidi na správných místech tak, aby dokázali naplňovat potřeby zákazníků. Spokojený zákazník přináší prosperitu firmě a tím i prosperitu lidem, kteří v ní pracují. Posláním HR je směřovat k tomuto cíli..

Máte nějaký vzkaz pro kolegy personalisty?

Kdo se bojí, nesmí do lesa. A už vůbec ne do toho kouzelného.

UŽ JE JICH 18!
Přidejte se také.

ERUDIO PATRIA

V listopadu nám začíná již 18. běh Akreditovaného lektorského kurzu. Ptali jsme se účastníků, co je zaujalo, že si vybrali právě naše kurzy.

- Jsou zaměřené na metodiku a to jsem jinde nenašla.
- Malý počet účastníků (do 6 osob), takže se mi lektoři intenzivně věnují.
- Je vidět obrovský posun.
- Super atmosféra.
- Žádné obecné kecy, pracujeme na svých vlastních vzdělávacích projektech.

Děkujeme :-). A za nás? Jsou to nejlepší skupiny, které máme!

AKTUÁLNÍ AKCE Erudio Patria

Podzim je ve vzdělávání obecně brán jako nejvyšší sezona. I my v Erudio Patria věříme, že námi chystaná nabídka aktivit pro toto období Vás zaujme a brzy se s Vámi na jedné, nebo více akcích setkáme.

V případě zájmu a pro více informací navštivte aktuální akce na našem webu www.erudiopatria.cz. Můžete nás samozřejmě sledovat i na sociálních sítích Facebook a LinkedIn.

Kulatý stůl „Firemní kultura“ v Hyundai Motor	23. září 2016 Nošovice
Velký kulatý stůl pro projektové manažery	6. října 2016 Ostrava
Kulatý stůl „Kompetence v personalistice“ v Tesco SW	21. října 2016 Olomouc
Akreditovaný kurz Lektor dalšího vzdělávání 6+1 den	1. listopadu–14. prosince 2016 Ostrava
Kulatý stůl „Personální audit“ v Kofole	25. listopadu 2016 Ostrava



PRÁCE S RIZIKY V PROJEKTOVÉM ŘÍZENÍ

Rizika patří k projektovému řízení asi stejně dobře jako mlha k anglickému Londýnu. A pokud si myslíte, že Vaše projekty jsou naprosto bez rizik, pak jste buď idealista, nebo Vás ještě ve velké míře nepotkal Murphyho zákon: „Jestli se má něco pokazit, pokazí se to v tu nejméně vhodnou dobu.“ Tímto zákonem lze i popsat jak přistupovat k rizikům projektu jako takovým, protože čím častěji se zeptáte na otázku Co když..., tím více v klidu budete, až onen moment opravdu nastane.

Pravděpodobnost \ Dopad	Zanedbatelná	Malá	Střední	Velká	Vysoká
Zanedbatelný					
Malý					
Střední					
Velký					
Kritický					

Ukázka matice výpočtu rizika 5x5

Než se podíváme na to, co s riziky můžeme dělat, je důležité si je nejprve správně pojmenovat. Velmi často se v projektových plánech, v části rizik, objevují příčiny, nikoliv rizika samotná. Jeden příklad pro ilustraci. Máme projekt, jehož cílem je dodávka serverů pro instalaci aplikace. Jako jedno z rizik bylo uvedeno Pozdní dodávka serverů od výrobce. Jak už jsem zmínil dříve, toto je jen příčina a za riziko můžeme považovat například Zpožděná dodávka serverů/ projektu. Samozřejmě detailnější popis

v podobě jedné, dvou vět je určitě na místě, avšak riziko je jednoznačně identifikováno a můžeme se jím dále zabývat. Postupně Vám vznikne seznam, který je potřeba zpracovat, aby dával smysl a pomohl Vám se soustředit na ta nezávažnější. K tomu nám pomohou dva údaje. Prvním je **Pravděpodobnost** a druhým pak **Dopad**. V případě pravděpodobnosti řešíme, jestli nás dané riziko vůbec postihne (s jakou pravděpodobností spadnu s letadlem vs. s jakou pravděpodobností mi omrzne v lednu

nos). Dopad je už výsledek situace, která nastala (když spadnu s letadlem tak to asi nepřežiji, když mi omrzne nos, bude mě to bolet). Je několik stupnic, podle kterých se dají rizika vypočítat, viz Příklad. Důležité je vybrat tu, co vám vyhovuje a následně určit hranici, kterými riziky se ještě budete zabývat v rizikovém či preventivním plánu a kterými nikoliv.

Povedlo se nám nadefinovat rizika, ohodnotit je, roztrdit na validní a nevalidní a poslední věc, kterou musíte s riziky udělat je, odpovědět si na otázku Co udělám, aby se to nestalo a Co udělám, když se to stane? Tím si vytvoříte plány (preventivní a krizové) jak eliminovat či řešit daná rizika. Rizika není záhodno podceňovat, protože ve finále budete mít buď hlavu v dlaních, nebo budete zběsile pobíhat a vše řešit nárazově. Ani jedno Vašemu projektu rozhodně nepřidá.

-Michal Holoušek, projektový manažer

VZDĚLÁVÁNÍ PROJEKTOVÉHO TÝMU

Ve firmách a společnostech se v současné době pracuje projektově. Je to určitě velmi efektivní nástroj pro dosahování stanovených cílů. Jak však vytvořit kompetentní projektový tým? Společně se podíváme, jaké možnosti se nabízejí pro vzdělávání projektového týmu. Celý proces si ukážeme na konkrétních příkladech a zkušenostech společnosti Erudio Patria.

Jedná se o zpravidla šesti nebo sedmi denní **projektovou akademii**. Probíhá v rozmezí od 6 do 12 měsíců a je zakončena závěrečnou zkouškou, která je důležitou součástí akademie. Celý projekt je zahájen **úvodním workshopem**. Účastníci se podrobně seznámí s průběhem a obsahem vzdělávání. Důležitou součástí úvodního workshopu je bezpochyby stanovení kompetenčního modelu a nastavení práce s individuálním rozvojovým plánem.

Následuje dvoudenní seminář, kde se účastníci seznamují se **základy projektového řízení na konkrétních projektech** z jejich společnosti, a tím dochází k propojení s potřebami firmy. Na projektech následně pracují i v mezičase v průběhu celé akademie a to s podporou lektorského týmu.

V odstupech po semináři projektového řízení následuje **aplikační workshop**. Probíhá analýza, co se jim daří zavádět, řeší se případné komplikace s aplikací naučených technik a postupů, účastníci se také dozví další důležité dovednosti pro vedení projektu a praxi

projektového manažera.

Podstatný je také rozvoj **interpersonálních dovedností**. Účastníci mají možnost si zvolit, na co bude „soft“ vzdělávání zaměřeno. Zpravidla si vybírají téma vyjednávání, dovednost argumentace a zdolávání námitek.

Celé definované vzdělávání je podpořeno individuálními aktivitami. V průběhu celé akademie účastníci čerpají hodiny **konzultací a koučování**. Je to možnost individuálně řešit své záležitosti, potybnosti a další osobnostní rozvoj.

Celý „projekt“ je zakončen **závěrečnými zkouškami**. Proběhne základní ověření teorie a představení projektů, které jsou prezentovány před zástupci zadavatelské firmy a Erudio Patria. Prezentují zde svůj individuální rozvojový plán. Tento poslední den je velmi „integrační“. Účastníci mají možnost sami vidět a slyšet, jak se posunuli a na co se v budoucnu zaměřit.

-Alena Gebauerová, lektorka a koučka-



JAK SE NEZBLÁZNIT Z PROJEKTOVÉHO ŘÍZENÍ

Určitá míra stresu je pro zrealizování projektu potřebná, ale déletrvající a intenzivní tlak vytváří napětí, způsobuje nerovnováhu a oslabuje imunitní systém. Někteří lidé mají tendenci upřednostnit projekt před svým zdravím a přes dlouhodobé přetížení nakládají na sebe stále víc. Už v momentě, kdy se člověk cítí unavený, podrážděný a netrpělivý, trpí nespavostí nebo se hůře koncentruje, měl by tělu pomoci nově vytvořit regulační rezervy a nastolit rovnováhu. Jak na to?

Fyzická aktivita

Při projektovém řízení je přetížena především mysl. Proto pro znovu-obnovení rovnováhy je doporučena fyzická aktivita. Pohyb je psychoregenerační, dochází při něm k emočnímu přeladění. Zcela jednoduše řečeno – jste-li hodně „v hlavě“, dejte zabrat svému tělu a právě té hlavě se uleví. Výběr sportu/pohybu se samozřejmě různí dle osobní konstituce, možností a preferencí.

Dech

Jak dýcháme, tak žijeme. Naučte se dlouhý hluboký dech, kdy nejdříve naplníte vzduchem břišní dutinu, pak rozšíříte hrudník a nakonec zvednete horní žebra a klíční kosti. Vydechněte v opačném pořadí do úplného vyprázdnění plic. Tento velmi soustředěný dech dodává energii, zvyšuje vitalitu a zároveň posílí schopnost koncentrace.

Vědomým využíváním různých dechových poměrů dosáhneme opačných výsledků. Při zdůraznění nádechu sympatický nervový systém zvýší náš tep a krevní tlak, což vede k vyšší bdělosti a povzbuzení. Jste-li unavení a bez nápadů a potřebujete-li se dobře soustředit, na 3 doby nádechu vydechněte 1 dobou výdechu. Naopak, při zdůraznění výdechu parasympatický nervový systém zpomalí tep a krevní oběh a uvolní nervový a trávicí systém.

Čeká-li Vás prezentace, důležitá schůzka či cokoliv, co Vám navozuje stres, na 1 dobu nádechu vydechněte 3 dobami výdechu. Takto se velmi rychle uklidníte a navodíte pohodu.

Bubnování

I další technika pomůže osvěžit a zacílit mysl. Bubnujte rukama nějaký rytmus, ovšem každou rukou vytvářejte rytmus jiný. Můžete bubnovat na stůl, ale také na bubínek, který si za tím účelem pořídíte. Tato aktivita harmonizuje mozkové hemisféry.

Věřím, že si z uvedených technik vyberete a projdete snáze každým pracovním náročným obdobím.

-Magdaléna Zeroniková, učitelka jógy-

PROJEKTOVÉ ŘÍZENÍ V PERSONALISTICE

Cílem interních projektů je dosažení konkurenční výhody, zefektivnění činnosti podniku. A to, zda je takový interní projekt úspěšný nám napoví až návratnost vložených prostředků. A co my personalisté, realizujeme v rámci naší personální práce interní projekty? Můžeme v personalistice využít projektové řízení? Ukažme si to na příkladech.

Projektové řízení lze například využít při zavádění **hodnocení zaměstnanců**, jehož cílem bude hodnocení pracovního výkonu jednotlivých zaměstnanců. Sestavíme si tak projektový tým složený z kolegů, termínujeme úkoly, nadefinujeme zodpovědnosti a společně budeme pracovat na přípravě hodnotících formulářů, časového plánu hodnocení, hodnocení pracovního výkonu s vazbou na systém odměňování.

Výsledky z hodnocení zaměstnanců mohou mít dopad na **odměňování a vzdělávání zaměstnanců**, protože díky hodnocení identifikujeme potřeby vzdělávání, které můžeme plánovat s ohledem na rozpočet. Takže vědomě či nevědomě se pouštíme do dalšího projektu, jehož cílem bude vytvoření nového funkčního **systému interních lektorů** ve firmě. Hodnocení může mít dopad i do odměňování. Vytvoříme tak nový funkční nástroj pracovní motivace zaměstnanců s efektivním dopadem do mezd a za předem dohodnutých nákladů.

Takto můžeme postupovat v dalších oblastech personálních činností, přičemž každá taková úprava či změna procesu ponese prvky projektového řízení. A to proto, že tyto procesy budou mít vždy jasně stanovené cíle, budou mít jasně vymezenou hranici působnosti, bude jasně stanoven rozpočet akce, budou předem stanovené termíny a hlavně cíle budou vydefinovány v podobě výstupů z projektu. V neposlední řadě a plusovým body pro projektové řízení je skutečnost, že se pomocí takového projektového řízení dobře argumentuje a prosazují změny v podniku.

-Jan Poštulka, HR business partner-

HRin vzdělávání jako nositel změny

Konference pro personalisty i manažery, aby bylo vzdělávání tím, čím být má – podporou firemních strategií, obchodu, úspěchu, zisku ...

6. 6. 2017 si rezervujte ve svých kalendářích a uvidíme se v Gongu DOV Ostrava. Čekají vás INovace, INspirace, prostě IN. ☺

ERUDIO | PATRIA



SOVÍ Akademie

Lektoři spolupracující s Erudio Patria jsou profesionálové. Vzdělávání je součástí jejich profesního života – ať už na různých kurzech, seminářích či sebevzdělávání.

Erudio Patria poskytlo zájemcům z řad lektorů možnost, jak ještě posilovat své kompetence. A tak se vyklubal na svět projekt „Soví akademie“.

Tvůrcem a garantem celého projektu se stala Jana, jednatelka a metodička Erudio Patria v jedné osobě. A Jana i jednotlivá setkání facilitovala.

Skupina šesti pilotních „akademiků“ se začala jedenkrát měsíčně pravidelně scházet. Úvodní setkání bylo věnováno, jak jinak, kompetencím lektora. S ohledem na výsledky kompetenčního modelu se účastníci rozhodovali, jakým tématům se v průběhu akademie budou věnovat. Akademici si také nastavili své individuální rozvojové plány. Co je tedy obsahem stále probíhající akademie?

Referáty

Pro někoho tak trochu vzpomínka na školní

léta, v podání lektorů však velmi přínosná aktivita. Lektor, připravující referát, si zvolí téma související s lektorskou činností a využitelné v lektorské práci kolegů.

Publikování

Další aktivita, která je důležitá pro rozvoj lektora. Po dobu trvání akademie se účastníci stali nedílnou součástí redakční rady a realizovali se coby redaktori Sovích novin. Přes veškeré obavy, které tento záměr vzbudil, jsme se v poloze redaktorů docela osvědčili a trůfnu si říct, že nás to bavilo.

Náslechy

Ty jsou důležitou součástí Soví akademie. Od koho jiného, než od svých kolegů, získat rozvojovou zpětnou vazbu, která nám pomůže

se podívat na svou lektorskou práci z jiného úhlu pohledu. Další přidaná hodnota je vzájemná inspirace a v neposlední řadě další možnost vzájemného potkávání.

Supervize

Ty jsou zaměřeny na individuální rozvojový plán a na konzultaci minutového scénáře. Záleží na aktivitě lektora, co všechno si v individuálních supervizích vyřeší. Každý má možnost (i povinnost) ve čtvrtletí absolvovat minimálně jednu supervizi.

A závěr akademie bude věnován zkouškám. Jak to všechno s námi dopadlo, se dočtete v dalším čísle Sovích novin.

-Alena Gebauerová, lektorka a koučkal-

ERUDIO PATRIA

více než vzdělávací společnost



Nechcete jen volit vzdělávání z katalogu a nicneříkající vyhodnocení? Tak jste tady správně. Nemáme katalog, nehodnotíme emoce. Jsme tak trochu jiní. Chceme posouvat a měnit. Máme ambice být pro Vás partneři a podpora. Dokážeme Vám nastavit personální procesy a také je zavádět. Hledáme důvody pro změnu a posun. Pracujeme s Vašimi zaměstnanci, jako by byli naši vlastní. Žijeme řešením Vašich problémů. Více na www.erudiopatria.cz.



MYSONLEY dostal vysvědčení

Náš adoptovaný chlapec Mysonley z Haiti nám poslal své vysvědčení. Gratulujeme a jsme pyšní. 😊

Kromě Mysonleyho podporujeme i Puštíka Bělavého v ostravské ZOO, vysazování stromů na Borneu a lékaře bez hranic, studenty. Ale také hledáme další příležitosti, jak se zapojovat i nefinančně, budeme rádi za nápady. 😊



Kontakty a redakční rada

O Vaši pohodu s našimi novinami se starají tito členové redakční rady: Alena Gebauerová, Tomáš Jirkal, Jan Poštulka a Jana Trdá. Jako redaktori zde dále přispívali: Taťána Bujnochová, Jaromír Drozdek, Michal Holoušek a Magdaléna Zeroníková. Dotazy, náměty i příspěvky můžete poslat na e-mailovou adresu: redakce@erudiopatria.cz. Budeme za ně velmi rádi. Uzávěrka dalšího čísla je **11. 11. 2016**

Soví noviny vydává společnost: Erudio Patria s.r.o., Sokolská třída 1263/24, Ostrava-Moravská Ostrava.

