



Arbeit und Leben
Bielefeld e.V. DGB | VHS




Защо професионалното образование и обучение трябва да има място в предприятието?


- ❖ Международната конкуренция изисква висока гъвкавост, качество и иновации.
- ❖ Липсата на специализирана работна сила се увеличава.
- ❖ Голяма част от персонала се пенсионира. Все по-малко млади хора работят.
- ❖ Бързото развитие на технологиите изисква обучение на работещите.
- ❖ Нарастващите изисквания за качество, очакванията на клиентите, новите форми на организация на труда, новите продукти и нарастващата конкуренция изискват творчество, иновации и квалификация на персонала на всички нива в предприятието.



Mit Unterstützung der Europäischen Kommission
Supported by the European Commission



Arbeit und Leben
Bielefeld e.V. DGB | VHS



Резерви срещу продължаващото обучение в предприятието:

- ❖ Работещите нямат време, производството е приоритет.
- ❖ ПО струва твърде скъпо. Няма нужда да харчим тези пари.
- ❖ ПО не е необходимо, нещата се получаваха преди и без него.
- ❖ След обучението работещите ще имат искания за по-добра работа.
- ❖ Работещите ще искат по-висока заплата.
- ❖ Работещите ще си търсят работа в други предприятия.
- ❖ Изучения материал не съвпада с изискванията на фирмата.
- ❖ Наученото не се прилага на практика.



Mit Unterstützung der Europäischen Kommission
Supported by the European Commission

Arbeit und Leben
Bielefeld e.V. DGB | VHS

BICCO

Професионалното обучение в МСП – сега и в бъдеще (1)

Традиционното продължаващо обучение в МСП:	Модерно продължаващо обучение в МСП
Липса на стратегия и планиране	Осъществява се в контекста на развитието на персонала и на организацията
Няма култура за продълж. обучение и отговорност	Опира се на дългосрочните цели на предприятието. Продължителен процес в развитието на фирмата. Включва всички участници, представители на интереси и всички нива на персонала.
Липса на директна връзка с изпълняваната работа	Свързано е конкретно с изпълняваната работа: наученото директно се прилага.

Mit Unterstützung der Europäischen Kommission
Supported by the European Commission

Arbeit und Leben
Bielefeld e.V. DGB | VHS

BICCO

Професионалното обучение в МСП – сега и в бъдеще (2)

Традиционното продължаващо обучение в МСП:	Модерно продължаващо обучение в МСП
Продължаващо обучение чрез готови програми, адаптирани към квалификацията	Модерното продължаващо обучение в МСП е “направено за клиента” за специфичните изисквания на фирмата. Фокусира се върху умения като комуникации и екипна работа.
Нисък процент на участие на персонала – проблеми с отсъствие от работа и заплащането	Организирано е гъвкаво, част от обучението се провежда в предприятието, с регулирана финансова структура.
Разход за фирмата/ разход-полза структура	Възприема се като инвестиция в персонала. Подобрява работата му, шансовете за по-добра работа на заетите и конкурентноспособността на предприятието.

Mit Unterstützung der Europäischen Kommission
Supported by the European Commission



Arbeit und Leben
Bielefeld e.V. DGB | VHS




Седем стъпки за постигане на целите (1)


- 1. Поставяне на общи цели**
Работодателите и представителите на работниците се договарят за целта и рамковите условия.
- 2. Определяне на целта**
Целите на предприятието и продължаващото обучение се оценяват чрез интервюта и се обсъждат в предприятието, както и анализът на основните данни .
- 3. Оценка на потребностите**
Чрез актуализиран сравнителен анализ се определят потребностите от обучение. Поставят се критерии за успех.
- 4. Годишен план**
Тук са включени индивидуалните постижения на всеки работник, групите, които ще бъдат квалифицирани и най-подходящите методи за обучение



Mit Unterstützung der Europäischen Kommission
Supported by the European Commission




Arbeit und Leben
Bielefeld e.V. DGB | VHS



Седем стъпки за постигане на целите (2)

- 5. Конкретно планиране**
Включва подходящите обучаващи институции, ангажименти за преподаване от фирмата, освобождаване от работа за обучение, клаузи за заместване.
- 6. Прилагане**
Доколко са доволни участниците?
Прилагат ли наученото в ежедневната си работа?
- 7. Оценяване**
След обстояни въпросници, се оценява успехът на мярката, на база ефективност и полза.



Mit Unterstützung der Europäischen Kommission
Supported by the European Commission