

PRAXE A STÁŽE ODBORNÁ METODIKA



č.4

Vzdělávání a rozvoj stážistů a garantů

Tento sešit se zabývá vzděláváním a rozvojem jak garantů, tak stážistů. Nejdříve se věnuje analýze vzdělávacích potřeb, plánování rozvoje zaměstnance a metodám vzdělávání. Poté pokračuje konkrétními tématy: Vzdělávání a rozvoj garantů a Vzdělávání a rozvoj stážistů.

1. ÚVOD	3
1.1 Analýza vzdělávacích potřeb	3
1.2 Kvalifikační diference vzdělávání	3
1.3 Způsoby zjišťování vzdělávacích potřeb.....	3
1.3.1 Individuální metody	4
1.3.2 Skupinové metody	4
1.3.2 Podnikové metody	5
1.4 Plánování personálního rozvoje zaměstnance	5
1.5 Metody vzdělávání.....	6
2. VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJ GARANTŮ	7
2.1 Garant jako kouč.....	7
2.1.1 Koučování	7
2.2 Garant jako mentor.....	8
2.2.1 Mentorování.....	8
2.3 Požadavky na garanta odborných praxí a stáží v chemickém průmyslu	9
2.3.1 Měkké kompetence – úroveň 0-5	9
2.3.2 Obecné dovednosti - úroveň 0-3	9
2.3.3 Odborné znalosti - úroveň 1-8	9
2.3.3 Odborné dovednosti - úroveň 1-8	10
3. VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJ PRAKTIKANTŮ A STÁŽISTŮ	11
3.1 Nástupní školení	11
3.1.1 Školení PO a BOZP	11
3.1.2 Školení řidičů, referentů	11
3.2 Manažerská školení.....	11
3.2.1 Manažerská ekonomika	11
4. POUŽITÁ LITERATURA	13

1. ÚVOD

Firemní neboli také podnikové vzdělávání je vzdělávací proces organizovaný podnikem. Zahrnuje jak vzdělávání interní, které je organizované podnikem ve vlastním vzdělávacím zařízení nebo na pracovišti, tak i vzdělávání externí, mimo podnik, například ve specializovaném vzdělávacím zařízení nebo ve škole. Jedná se o systematický proces změny pracovního chování, úrovně znalostí a dovedností včetně motivace zaměstnanců organizace, kterým se snižuje rozdíl mezi kvalifikací subjektivní a kvalifikací objektivní.

Kvalifikace subjektivní je soubor schopností, dovedností, návyků, postojů, zkušeností, získaných klíčových kvalifikací s potenciální možností využití pro výkon určité činnosti. Kvalifikace objektivní je kvalifikovanost práce (požadavky na kvalifikaci zaměstnance), vyplývá z náročnosti, charakteru, tempa a odbornosti práce.

1.1 Analýza vzdělávacích potřeb

Analýza potřeby vzdělávání je způsob zjišťování potřeb podniku v oblasti kvalifikace a vzdělávání jeho zaměstnanců. Je to vlastně systematický průzkum, jímž lze zjistit to, co si potřebují zaměstnanci doplnit, aby vykonávali svoji profesi s optimální a požadovanou výkonností. Analýza se obvykle týká údajů vycházejících z celopodnikových informací, např. vybavení, finančních a lidských zdrojů, dále např. informací ohledně požadavků na zaměstnance, jejich schopností a dovedností apod.

1.2 Kvalifikační diference vzdělávání

Kvalifikační diferenci vzdělávání lze stanovit rozбором vědomostí, dovedností a postojů na úrovni celé organizace, v závislosti na úrovni jednotlivých stupňů řízení, resp. zaměstnanců. Pro správnou identifikaci vzdělávacích potřeb jednotlivých zaměstnanců je vhodné rozeznávat komplexní analýzu vzdělávacích potřeb nově přijatého zaměstnance a analýzu vzdělávacích potřeb jako součást systému hodnocení.

1.3 Způsoby zjišťování vzdělávacích potřeb

Účelu analýzy vzdělávacích potřeb odpovídá také volba metod a technik sběru a vyhodnocování dat a údajů. Jde o dva výsledné soubory analýzy a jejich vyhodnocení – tvrdé údaje a měkké údaje. Tvrdé údaje jsou racionální, relativně snadno kvantifikované a poměrně objektivně zjistitelné odbornými metodami a technikami. Měkké údaje vycházejí z intuitivních myšlenkových postupů, tedy z dojmů, názorů, emotivních faktorů, předpokladů a předpovědí. Není dobré podceňovat tyto údaje, protože se v nich často projevují výrazné kreativní prvky, prognostické odhady a další informace, které vhodně doplňují racionální data.

Metody a techniky pro analýzu potřeb vzdělávání lze členit na:

- individuální metody
- skupinové metody
- podnikové metody

1.3.1 Individuální metody

Individuální metody vycházejí z analýzy a popisu práce. Vypovídají o náplni pracovní aktivity, kvalifikačních požadavků v souvislosti s potřebami organizace i o možných odborných programech ke zvýšení profesionální úrovně. Určuje odpovědnost, způsobilost, potřebné dovednosti, délku praxe apod. Do individuální metody patří:

- pozorovací práce
- rozhovor
- test

1.3.1.1 Pozorovací práce

Pozorovací práce představují zachycení objektivní pracovní aktivity během dne. Je vhodné pro analyzování chování, práce a vztahů na pracovišti. Analýza složek pracovního procesu se např. využívá při zavádění norem ISO, umožňuje vytipovat potřeby školicích aktivit v nejrůznějších profesních strukturách, při racionalizačních opatřeních a zvyšování produktivity práce i při uplatňování jiných normotvorných postupů.

1.3.1.2 Rozhovor

Rozhovor má značný význam pro analýzu vzdělávacích potřeb. Vypovídá například o úrovni řízení a organizační úrovni, o sociálním klimatu a vztazích mezi zaměstnanci a mezi managementem a personálem, o inovační aktivitě, pracovních kariérách a perspektivě, o míře potřebné informovanosti, o úrovni odměňování, péči o zaměstnance, o postojích, názorech aj. Úkolem rozhovoru je získat informace bezprostředně. V praxi se používá v kombinaci s jinými metodami, zejména dotazníky.

1.3.1.3 Test

Test je společně se zkouškami další diagnostickou metodou. Zkoumá znalost, odbornou dovednost, výkon, vědomost aj. V praxi jsou využívány ve formě ústní i písemné.

1.3.2 Skupinové metody

Skupinové metodické postupy se v diagnostice vzdělávacích potřeb používají při zjišťování potřeb společných celým skupinám, při snaze poznat názor větších skupin zaměstnanců, při posilování týmové aktivity a prostřednictvím diskuse ve skupině, utvářející skupinový názor. Smyslem je formulovat potřeby související s optimálním fungováním celé skupiny.

1.3.2.1 Pozorování aktivity týmu

Pozorování aktivity týmu znamená to účast na jednání týmu, vyhodnocování diskuse na poradách, týmové rozhovory apod. Poznávací výpověď týmové práce pro diagnostiku potřeb je dána především schopností týmu řešit problémy, rozpoznávat priority a včas rozhodnout. Velký význam pro podniky mají marketingové týmy, inovační týmy, technologické týmy apod.

1.3.2.2 Modelování skupin

Pro skupinové projektování a práci s týmy je metodou, která přináší konkrétní diagnostické výsledky. Z diskuzí v těchto skupinách vyplývají závěry pro plánování dalšího rozvoje osobnosti všech zaměstnanců v podniku, včetně vrcholového managementu. Tato metoda vzdělávacích potřeb přináší při dodržení zásad vhodného složení skupiny četné podněty. Projekty vycházejí z rozborů profesní

kvalifikační úrovně, z hodnocení současných i budoucích potřeb podniku a určují potřebné vzdělávací priority. Hodnotí slabá místa v profesní úrovni organizace.

1.3.2.3 Personální audit

Personální audit je zaměřen na zjišťování údajů o vzdělanosti zaměstnanců, jejich způsobilostech, rozvoji kariéry apod. Prakticky jde o zhodnocení současné úrovně vzhledem k cílům a úkolům, které před firmou stojí, a o posouzení možnosti jejich dosažení. Formami dílčího provádění je personální a sociální audit. Personální audit je metoda náročná časově i z hlediska přípravy.

1.3.3 Podnikové metody

Podnikové systémy hodnocení jsou přínosnou metodou pro analýzu vzdělávacích potřeb podniku. Při jejich správném pojetí a odborném provedení poskytují velmi mnoho závažných poznatků pro vzdělávací a výchovné koncepce. Diagnóza podniku poskytuje rámcový přehled z pohledu jeho výkonnosti a celkové efektivity včetně návrhu hlavních problémů, které je nezbytné řešit. Podle Stýbla a spol. do podnikových systémů hodnocení patří:

- hodnocení pracovníků a sebehodnocení
- analýza materiálů personálního útvaru
- benchmarking

1.3.3.1 Hodnocení pracovníků a sebehodnocení

Hodnocení pracovníků a sebehodnocení mohou přinést mnoho informací o problémech podniku i pro zpracování vzdělávacích návrhů. Analytická práce v této oblasti i vyhodnocení hodnotícího systému jsou zdrojem cenných podnětů pro vzdělávací koncepce.

1.3.3.2 Analýza materiálů personálního útvaru

Tuto analýzu nelze opomenout, zvláště analýzu materiálů útvaru nebo referátů pro výchovu a vzdělávání. V této dokumentaci jsou soubory osobních záznamů, např. kariérní postupy, disciplinární opatření, pochvaly, odměny, stížnosti, nemocnost, fluktuace, záznamy o účasti na školeních, stážích a programech osobního rozvoje, plány pracovních rezerv, koncepce personálního marketingu aj.

1.3.3.3 Benchmarking

Benchmarking představuje srovnávací metody hodnocení podniku s jinými podniky. Jde o srovnávání efektivity, prosperity, perspektivitu na trzích, ziskovosti investic, produktivity práce, nákladů, efektivity personálu aj. V oblasti vzdělávání jde potom konkrétně o srovnávání např. kvalifikace zaměstnanců srovnatelných úrovní a profesních skupin a odvození požadavků na jejich další vzdělávání.

1.4 Plánování personálního rozvoje zaměstnance

Plánování osobního rozvoje zaměstnance provádějí jednotlivci s potřebným vedením, podporou a pomocí manažerů. Plán osobního rozvoje se zaměřuje na kroky, které jsou navrhovány ve prospěch svého vzdělávání a rozvoje.

Paralelně, přesto v hluboké provázanosti s plánováním potřeby pracovníků a s plánováním pokrytí této potřeby, probíhá plánování personálního rozvoje pracovníků. Tato oblast personálního plánování vlastně do značné míry slouží zájmům pokrytí potřeby pracovních sil vnitřními pracovními zdroji prostřednictvím formování schopnosti pracovníků, formování vazeb pracovníků k organizaci a

k vykonané práci a prostřednictvím zvyšování uspokojení z vykonávané práce. Plány personálního rozvoje, mezi něž patří především plány pracovní kariéry a plány následnictví v pracovní funkci, projasňují pracovní perspektivu pracovníka a do jisté míry ovlivňují jeho pocit sociální jistoty. Plánování personálního rozvoje zaměstnance organizace úzce souvisí s plánováním vzdělávání.

Plány vzdělávání zaměstnanců musí odpovědět na otázku, jaká je perspektivní potřeba vzdělávání a formování pracovních schopností zaměstnanců organizace při často se měnících požadavcích pracovních míst na zaměstnance. Jaké oblasti vzdělávání a jaké skupiny zaměstnanců jsou z hlediska vzdělávání prioritní. Jaké metody a formy vzdělávání je třeba použít, kde a kdy se bude vzdělávání odehrávat, kdo bude vzdělávání zajišťovat a jaké budou jeho náklady. Musí být také jasné, jaké metody vyhodnocování efektivnosti vzdělávání a vzdělávacích programů se budou používat, které programy budou cyklické a které příležitostné.

1.5 Metody vzdělávání

Při zvažování rozvoje zaměstnanců a manažerů je třeba sledovat, jak se kdo učí. Je zřejmé, že důležitým faktorem obecně pro vzdělávání je vlastní vůle, touha po poznání, učení, změně svých náhledů na svět. Tato vůle úzce souvisí s poznáním sama sebe, ze snahy poznat, jak působím na své okolí, jak působí okolí na mne, co je pro mne důležité, čeho se mohu vzdát, jak činím volbu v konkrétních situacích.

Volba metody vzdělávání závisí na poskytovaných možnostech:

- sebevzdělávání
- učení z praxe
- diskusní metody
- kurzy a semináře
- simulační metody
- případové studie
- přednášky a prezentace
- koučování
- poradenství

Pokud jde o volbu metod, je třeba vzít v úvahu, že manažeři se učí hlavně samotnou činností, praxí. Učení v různých kurzech a seminářích musí vycházet z řešení konkrétních pracovních situací, při nichž je nové poznání a teorie jeho nadstavbovou složkou. Manažer tak řeší věc jemu blízkou a pro něj aktuální a vlastním prožitkem. Řešením si lépe zapamatuje postupy a nově nabyté informace. Manažerům je třeba poskytnout spíše možnost reflexe toho, co již znají a dělají. Tím si manažer uvědomí, co již umí a jak věci dělá, přinese si své dovednosti z podvědomí a jejich intuitivního uplatňování do vědomé složky a zafixuje si je do svého běžného způsobu práce, do návyku. Jako nadstavbu si odnáší nové, dostatečné znalosti a poznatky.

2. VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJ GARANTŮ

Garant vystupuje ve vztahu k praktikantovi/stážistovi v několika rolích. Mezi základní můžeme řadit garanta jako kouče a garanta jako mentora.

2.1 Garant jako kouč

Kouč pomáhá praktikantovi/stážistovi vnímat pracovní situace z mnoha různých úhlů pohledu. Na rozdíl od konzultanta, který lidem říká, jaké jsou ty nejlepší postupy, kouč lidem neradí, jak mají věci vidět, ale vede je k tomu, aby sami našli to nejlepší řešení.

2.1.1 Koučování

Koučink se využívá jako nejúčinnější metoda osobního a firemního rozvoje, jako styl řízení lidí a způsob komunikace ve všech oborech lidské činnosti. Jedná se o spolupráci kouče a koučovaného za účelem dosažení změny. Metoda je založena na předpokladu, že dospělý člověk se nejlépe učí praxí a vlastní zkušeností a hlavním principem je nedirektivní přístup kouče.

Kouč není poradce, který vám bude předkládat hotová řešení, ani trenér, který vás bude drillovat dle osvědčené šablony a říkat co děláte špatně, ani mentor, který vám bude předávat své profesní zkušenosti, ani psychoterapeut, který bude zkoumat vaši psychiku a zabývat se duševními problémy. Kouč tedy vystupuje v roli průvodce, motivátora a experta na proces vnitřní tvořivé práce, nepřináší však hotová řešení, ale pomáhá klientovi si najít jeho vlastní nejlepší způsob k dosažení cílů. Koučování je partnerství mezi klientem a koučem v procesu, který je tvůrčí, podporuje nové nápady a inspiruje k maximálnímu využití osobního i profesního potenciálu.

Kouč pomáhá koučovanému vnímat pracovní situace z mnoha různých úhlů pohledu. Na rozdíl od konzultanta, který lidem říká, jaké jsou ty nejlepší postupy, kouč lidem neradí, jak mají věci vidět, ale vede je k tomu, aby sami našli to nejlepší řešení.

Základní podmínkou pro úspěšnou implementaci koučinku do společnosti je ochota vedoucích nechat své podřízené rozhodovat a jednat samostatně v rámci stanovených mantinelů a cílů a na straně druhé ochota podřízených tuto odpovědnost skutečně převzít.

Základem úspěchu při využívání koučinku je chápat tři základní způsoby jeho využití:

- Koučink jako rozhovor – tento způsob využití koučinku je nejpoužívanější ve firemním prostředí
- Koučink jako podpora přirozeného, kontinuálního učení při konkrétní činnosti
- Koučink jako přístup

Přínosem koučinku pro organizaci jsou:

- Koučink jako nástroj udržení klíčových zaměstnanců
- Koučink jako nástroj rozvoje manažerských kompetencí
- Koučink jako nástroj zvýšení a udržení výkonnosti
- Koučink jako nástroj změny firemní kultury

2.2 Garant jako mentor

Mentorem je někdo, kdo individuálně a často neformálně tráví čas s lidmi, aby jim pomohl získat zkušenosti a zlepšit jejich kvalifikaci. Ideálním mentorem je dostatečně starší osoba, která má znalosti, zkušenosti a vliv. V tradičním smyslu mentorování umožňuje méně zkušenému zaměstnanci následovat staršího a moudřejšího kolegu, převzít jeho zkušenosti a přiblížit se k metám, které by pro něj byly jinak nedostupné. V tom se mentorování liší od koučování, protože kouč zpravidla nemusí mít přímé zkušenosti s pracovním zařazením koučovaného.

2.2.1 Mentorování

Mentorování je způsob vedení zaměstnanců. Jedná se o ideální metodu pro profesní rozvoj na základě příkladu a zkušeností úspěšné osoby. Představuje vztah mezi mentorem a pracovníkem. Umožňuje předat zkušenosti a vhodným způsobem poradit zaměstnancům. Cílem tohoto vztahu je pro pracovníka jedinečná šance odpozorovat a převzít zkušenosti, kontakty, získat jasné představy o tom, jak zvládat řadu profesních a životních situací, otevírají se mu nové obzory. Mentor je naopak obohacen o náměty a postřehy člověka, který přišel zvenčí a není zatížen firemními stereotypy.

Mentorováním rozumíme pomoc jednoho člověka druhému prostřednictvím předvádění znalostí, pracovních návyků nebo způsobů uvažování. Mentorem je někdo, kdo individuálně a často neformálně tráví čas s lidmi, aby jim pomohl získat nové zkušenosti a zlepšit jejich kvalifikaci. Ideálním mentorem je dostatečně starší osoba, která má znalosti, zkušenosti a vliv.

Mentor pracovníkovi poskytuje:

- rady, jak vypracovat program svého sebevzdělávání nebo smlouvu o vzdělávání
- všeobecnou pomoc s programem vzdělávání
- vedení v tom, jak získat nezbytné znalosti a dovednosti potřebné pro vykonávání nové práce
- rady v tom, jak zvládat všechny administrativní, odborné či mezilidské problémy, s nimiž se jedinec setkává, zvláště pak v raných fázích své kariéry
- informace o tom, jak to ve firmě chodí – o podnikové kultuře a jejich projevech v podobě základních hodnot a chování v organizaci
- koučování týkající se specifických dovedností
- pomoc v záležitostech projektů – nikoliv to, aby je pro ně vypracovávali, ale aby je správným způsobem orientovali, tj. pomáhat lidem, aby si sami pomohli

Neexistují žádné standardní procedury mentoringu, ale můžeme definovat formy vztahu a komunikaci v mentoringu. Formy vztahu a komunikace mezi mentorem a pracovníkem jsou různé, závisí na možnostech i charakteru práce mentora. Může jít o kombinaci mentorových rad a doporučení, přímého pozorování práce mentora v praxi, nebo o společné rozhovory nad různými tématy.

Základem mentoringu jsou:

- vedení a rada
- zprostředkování kontaktů a užitečných informací
- diskuze na téma strategie úspěchu a plánování kariéry
- důležité při mentoringu je pomoc rozvíjet rozsah a hloubku kvalifikace lidí, a pokud to má jiný, třeba dlouhodobější, dopad, potom ještě lépe

2.3 Požadavky na garanta odborných praxí a stáží v chemickém průmyslu

2.3.1 Měkké kompetence – úroveň 0-5

- Efektivní komunikace - 4
- Kooperace (spolupráce) - 4
- Kreativita - 4
- Flexibilita - 4
- Uspokojování zákaznických potřeb - 0
- Výkonnost - 4
- Samostatnost - 4
- Řešení problémů - 4
- Plánování a organizování práce - 4
- Celoživotní učení - 4
- Aktivní přístup - 4
- Zvládání zátěže - 4
- Objevování a orientace v informacích - 4
- Vedení lidí (leadership) - 4
- Ovlivňování ostatních - 4

2.3.2 Obecné dovednosti – úroveň 0-3

- Počítačová způsobilost - 3
- Způsobilost k řízení osobního automobilu - 0
- Numerická způsobilost - 3
- Ekonomické povědomí - 3
- Právní povědomí - 3
- Jazyková způsobilost v češtině - 2
- Jazyková způsobilost v angličtině - 2
- Jazyková způsobilost v dalším cizím jazyce - 0

2.3.3 Odborné znalosti – úroveň 1-8

- Základy chemických technologií, základní druhy strojů, zařízení a surovin - 7
- Laboratorní technika a laboratorní postupy v chemii - 6
- Systémy a standardy jakosti a kvality v chemické výrobě - 7
- Zacházení s nebezpečnými chemickými látkami a přípravky - 6
- Anorganická chemie - 6
- Organická chemie - 6
- Chemická metrologie - 6

2.3.4 Odborné dovednosti – úroveň 1-8

- Koordinace inovačních aktivit na provozu a vytváření podmínek efektivní činnosti týmu - 7
- Vedení a řízení týmové práce - 7
- Orientace v nástrojích environmentálního managementu a metodách vedoucích k udržitelné spotřebě a výrobě - 7
- Zpracování koncepcí a prognóz rozvoje provozu chemické výroby - 7
- Analýza a hodnocení stavu a technické úrovně provozu z pohledu technickoekonomické a environmentální výkonnosti - 6

3. VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJ PRAKTIKANTŮ A STÁŽISTŮ

Každý student, který ve firmě absolvuje praxi nebo stáž, musí, stejně jako každý zaměstnanec, vykonat některá povinná školení. Jedná se především o školení nástupní (PO a BOZP a školení řidičů).

Školení můžeme rozdělit podle obsahu:

- tvrdá (legislativní, profesní)
- měkká (manažerská, rozvojová)

Dále školení dělíme podle toho, kdy je vyžadujeme:

- nástupní školení
- rozvojová školení (manažerská, odborná atp.)

3.1 Nástupní školení

3.1.1 Školení PO a BOZP – školící materiály jsou uvedeny v samostatném sešitu 4A

Kurz PO a BOZP řadíme mezi povinná školení, která musí vykonat každý nastupující zaměstnanec.

Zákon 262/2006 Sb., zákoník práce, ukládá každé společnosti povinnost neustále vyhledávat rizika na pracovišti a seznamovat s nimi zaměstnance. Hlavním krokem k minimalizaci rizik je periodické školení bezpečnosti práce - BOZP - všech pracovníků na všech pozicích.

3.1.2 Školení řidičů, referentů – školící materiály jsou uvedeny v samostatném sešitu 4B

Kurz školení řidičů je povinný a bez jeho absolvování nelze řídit služební motorové vozidlo, ať už referentské nebo manažerské.

Obsah školení:

- základní informace
- pravidla silničního provozu
- technické minimum
- připomínáme některé značky
- novinky v legislativě

3.2 Manažerská školení

3.2.1 Manažerská ekonomika – školící materiály jsou uvedeny v samostatném sešitu 4C

V moderně řízených podnicích jsou na manažery kladeny vysoké nároky. U všech manažerů, bez ohledu na zastávanou pozici a stupeň řízení, se očekává, že se budou orientovat v základních pojmech podnikové ekonomiky, naučí se číst účetní výstupy, které potřebují pro svá rozhodnutí a dynamické řízení podniku. Jsou schopni součinnosti při hodnocení podnikových údajů, při finančním plánování, při řízení podnikových peněžních toků a dalších oblastí ekonomiky podniku.

Obsah školení:

- hlavní pojmy
- základní ekonomické informace o formě, základní finanční výkazy
- náklady a výnosy
- Cash Flow
- investice

4. POUŽITÁ LITERATURA

V rámci tvorby tohoto materiálu byla použita následující literatura:

Armstrong Michael: Řízení lidských zdrojů, vydavatelství Grada 2007.

Urban Jan a kol. : Personalistika, 4. vydání, vydavatelství Wolters Kluwer 2011.

Hroník František: Rozvoj a vzdělávání pracovníků, vydavatelství Grada 2006.

Bartoňková Hana: Firemní vzdělávání, vydavatelství Grada 2010.

Hroník František: Jak se nespálit podruhé, vydavatelství Motiv Press 2007.

Partnerství pro chemii

Projekt číslo: CZ.1.07/2.4.00/31.0062

Operační program: Vzdělávání pro konkurenceschopnost

Prioritní osa: Terciární vzdělávání, výzkum a vývoj

Oblast podpory: Partnerství a sítě

Doba realizace: 1. 2. 2012 – 31. 1. 2014

Hlavní cíle projektu

- dlouhodobé a krátkodobé odborné stáže studentů Fakulty chemicko-technologické Univerzity Pardubice u partnerů projektu
- propojení vědecko-výzkumné aktivity Fakulty chemicko-technologické Univerzity Pardubice a průmyslových partnerů
- zvýšení uplatnitelnosti studentů na trhu práce (odborné praxe, kurzy)
- zvýšení odborné kvalifikace vysokoškolských zaměstnanců a garantů z praxe
- vznik interaktivního komunikačního portálu www.ceskachemie.cz
- rozvoj spolupráce mezi studenty, akademickými a vývojovými pracovníky v daném oboru
- vytvoření Centra profesních kontaktů
- workshopy, semináře, konference zviditelňující výzkum i praxi chemického průmyslu

Partneři projektu



Projekt Partnerství pro chemii je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky.



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Další informace o projektu:

<http://projekty.upce.cz/parprochem/index.html>

www.ceskachemie.cz