



MONDO INTERNATIONAL ACADEMY

Mondo International Academy, s.r.o.
Záhradnícka 60
Bratislava 821 08

IČO: 48 082 295
DIČ: 2120044916
IČ DPH: SK2120044916

POLITIKA VZDELÁVANIA A ROZVOJA

Mondo International Academy (ďalej ako „MIA“) pravidelne prehodnocuje mieru svojej angažovanosti do odbornej prípravy a rozvoja zamestnancov, nielen na účely vynaloženia primeraných zdrojov, ale aj z dôvodu, aby činnosti v oblasti odbornej prípravy a rozvoja boli prínosom tak pre zamestnancov, ako aj pre Školu. Cieľom Mondo International Academy je zabezpečiť, aby:

- každý zamestnanec rozumel, čo je obsahom jeho práce,
- každý zamestnanec absolvoval potrebné školenia, ktoré mu umožnia plniť svoje pracovné ciele,
- zamestnanci boli vyškolení a vybavení na zvládanie zmien.

MIA verí, že efektívne vzdelávanie a rozvoj je prospešné pre jednotlivca a prispieva tiež k dosiahnutiu obchodných cieľov MIA. Medzi jeho výhody patrí:

- vysoký pracovný výkon,
- lepšie porozumenie a ocenenie faktorov ovplyvňujúcich pracovný výkon,
- zdieľanie nápadov a šírenie osvedčených postupov,
- efektívne riadenie a implementácia zmien,
- budovanie silných a efektívnych tímov,
- zvýšená motivácia jednotlivcov a spokojnosť s prácou,
- profesijný rozvoj.

ROVNOSŤ PRÍLEŽITOSTÍ

MIA sa zaviazala zabezpečiť rovnosť príležitostí na vzdelávanie, to znamená, že žiaden zamestnanec nebude vylúčený zo vzdelávania na základe pohlavia (vrátane zmeny pohlavia), manželského a rodinného stavu, náboženského vyznania, zdravotného postihnutia, veku, rasových dôvodov (rasy, farby pleti, národnosti alebo etnického pôvodu), sexuálnej orientácie alebo členstva v cestovateľskej komunite. Zamestnanci na čiastočný úväzok a zamestnanci na dobu určitú budú mať rovnaký prístup k možnostiam vzdelávania a rozvoja, ktoré zodpovedajú ich funkcii.

ČINNOSTI V OBLASTI VZDELÁVANIA A ROZVOJA

K rozvoju jednotlivca prispievajú rôzne druhy aktivít, preto sa zamestnancom odporúča, aby zvážili škálu príležitostí, ktoré majú k dispozícii.

- Niektoré činnosti sa vykonávajú so špecifickým cieľom, ktorým je zvyšovanie schopností a/alebo šírenie informácií. Patrí sem napríklad účasť na seminári alebo vzdelávacom kurze, jazykové kurzy, získanie kvalifikácie alebo mentoring.
- Z bežných pracovných činností môžu vyplynúť ďalšie činnosti, ktoré ponúkajú rozvojový potenciál. Patrí sem napríklad účasť na projekte, v ktorom jednotlivec získava nové zručnosti alebo vedomosti, alebo diskusia s kolegom o riešení konkrétneho problému. V týchto situáciách je vzdelávanie oveľa úspešnejšie, ak je príležitosť vopred určená, s dôrazom na identifikáciu všeobecných zručností alebo všeobecných zásad, ktoré sa budú rozvíjať a posúdenie ich uplatnenia v iných podobných situáciách.

ODBORNÉ A NA ZRUČNOSTIACH ZALOŽENÉ VZDELÁVANIE

MIA uprednostňuje vzdelávanie zamerané na oblasti, ktoré:

- umožňujú MIA splniť svoje strategické ciele,
- sú nevyhnutné na vytváranie a udržiavanie výnosov,
- umožňujú efektívne reakcie na legislatívne zmeny a ich riadenie,
- zabezpečujú, aby IT zručnosti zodpovedali obchodným potrebám,
- zabezpečujú, aby jazykové znalosti zodpovedali obchodným potrebám,
- sú nevyhnutné na zabezpečenie poskytovania kvalitných služieb,
- umožňujú zamestnancom plniť si svoje povinnosti pri dokončovaní nepretržitého odborného rozvoja,
- umožňujú rozvoj riadiacich štruktúr pre osoby zodpovedné za riadenie ľudí.

ZÁKLADNÁ ODBORNÁ PRÍPRAVA

Určité oblasti vzdelávania sú nevyhnutné pre všetkých zamestnancov.

Základné vzdelávanie bude preto zahŕňať tieto oblasti:

1. Úvodné školenie

Všetci noví zamestnanci včas absolvujú implementačný program, ktorý zahŕňa predstavenie všetkých koncepcií spoločnosti. Ide o podstatnú súčasť vzdelávania a rozvoja zamestnancov a ich integrácie do pracovného prostredia.

2. IKT (informačné a komunikačné technológie)

Je dôležité, aby všetci zamestnanci dostali príležitosť rozšíriť svoje základné zručnosti v oblasti IKT. Spoločnosť sa zaviazala zabezpečiť, aby všetci zamestnanci mali dobré základy v oblasti využívania IKT v širšom kontexte svojich profesionálnych rolí.

3. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Všetci zamestnanci absolvujú všeobecné školenie o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a v prípade potreby tiež školenie zamerané na konkrétne pracovné miesto. Školenie poskytuje spoločnosť S&F Protection, s.r.o.

4. Rovnosť príležitostí

MIA je zamestnávateľom, ktorý sa zaviazal poskytovať rovnaké príležitosti všetkým zamestnancom. S ohľadom na rovnosť príležitostí, spoločnosť zabezpečuje pravidelné a primerané vzdelávanie zamestnancov, ktorého cieľom je, aby si vďaka školeniam a rozvojovým aktivitám manažéri a vyučujúci uvedomovali svoje povinnosti a boli náležite pripravení. Školenie poskytuje LSPA, s.r.o.

5. Jazyky

Je dôležité, aby všetci zamestnanci mali vysokú úroveň jazykových znalostí. Školenie poskytuje Jazyková škola VOLIS po individuálnej dohode s jednotlivým zamestnancom akadémie.

PLÁNOVANIE VZDELÁVANIA

Všetky nové vzdelávacie iniciatívy sú plánované na základe analýzy vzdelávacích potrieb uskutočnenej kariérnym centrom, ktoré je za túto oblasť zodpovedné. Okrem toho sa MIA zaviazala prehodnotiť iniciatívy v oblasti odbornej prípravy, ktorými sa zabezpečí absolvovanie príslušného školenia a rozvoj zručností v konkrétnych oblastiach, v ktorých sa zmenili pracovné postupy alebo sa zaviedli nové metódy.

PRÍSTUP KU VZDELÁVANIU A ROZVOJU

Miera možnej podpory aktivít vzdelávania a rozvoja zo strany MIA sa posudzuje na základe niekoľkých faktorov, medzi ktoré patrí:

- dôležitosť rozvoja je nevyhnutná na dosiahnutie strategického plánu,
- finančné výdavky,
- skryté náklady, napr. množstvo pracovného času potrebného na dokončenie rozvojovej aktivity,
- pokrytie a vplyv na zamestnancov,
- cena za podporu rozvojovej aktivity v danom období,
- dostupnosť finančných prostriedkov z rozpočtu na vzdelávanie a rozvoj,
- princíp rovnosti s podobnými žiadosťami

ZÁZNAMY

Kariérne centrum je zodpovedné za zavedenie a udržiavanie centrálnych záznamov o vzdelávaní zamestnancov a monitorovanie a hodnotenie všetkých vzdelávacích a rozvojových aktivít z hľadiska vhodnosti, efektívnosti a hodnoty za peniaze.

Akademický riaditeľ v spolupráci s kariérnym centrom pravidelne aktualizuje vzdelávacie aktivity, ktorých sa zúčastňovali zamestnanci počas predchádzajúceho obdobia.

Všetky absolvované školenia sa zaznamenávajú spolu s nákladmi, vrátane cestovných nákladov a diét.

HODNOTENIE

Vzdelávacie a rozvojové aktivity sa hodnotia z hľadiska ich efektívnosti z pohľadu MIA, ako aj z osobného hľadiska.

Hodnotenie sa uskutočňuje niekoľkými spôsobmi:

Hodnotenie sa začína na začiatku vzdelávacieho cyklu, ktorý je od októbra do januára a od marca do júna, stanovením hodnotiacich kritérií pre kurz a pre jednotlivca vo fáze, keď sa vyžaduje odborná príprava, alebo keď sú na ňu zamestnanci pozvaní.

Zamestnanec a akademický riaditeľ by sa mali dohodnúť aj na tom, ako sa bude vzdelávanie realizovať v praxi a aká prípadná podpora bude potrebná na jeho uskutočnenie. To môže znamenať napríklad identifikáciu konkrétnych pracovných úloh alebo projektov, v ktorých je možné využiť a precvičiť nové vedomosti.

Po absolvovaní ľubovoľného interného alebo externého kurzu zamestnanec vyplní hodnotiaci formulár týkajúci sa kurzu. Kariérne centrum uskutoční analýzu hodnotiacich formulárov a použije ju pri celkovom hodnotení vzdelávania a rozvoja.