

ABSTRAKT

Cílem této práce je vytvořit kompetenční model pro pozice nových členů ve studentské organizaci a následně navrhnout seznam typů vzdělávacích akcí, kterých by se měli daní členové zúčastnit v průběhu první poloviny roku působení na nové pozici.

Stanovenému cíli práce odpovídá i její struktura. Teoretická část této diplomové práce je rozdělena na dvě kapitoly. V první jsou čtenářům přiblíženy pojmy jako jsou kompetence, vzdělávání zaměstnanců, rozvoj, kompetenční model a řízení podle kompetencí. Seznámení se s těmito termíny je klíčové pro pochopení problematiky managementu vzdělávání. V druhé kapitole jsou již přiblíženy jednotlivé metody rozvojových a vzdělávacích aktivit, systematické vzdělávání a jeho fáze a tvorba kompetenčního modelu v organizaci. Poznatky, které jsou v teoretické části zmíněny, vznikly původně pro podnikové prostředí. Jedná se však o témata, jež jsou řešena i ve vzdělávacích organizacích a také v organizacích, pro něž je vzdělávání členů vedlejším předmětem činnosti.

Na teoretickou část navazuje část výzkumná. V ní jsou čtenáři nejprve seznámeni s metodologií výzkumného šetření. Následuje popis organizace a konkrétní pobočky AIESEC ČZU Praha. Dále je uvedený vytvořený kompetenční model pro jednotlivé pozice nových členů v organizaci AIESEC a jsou určeny požadované úrovně kompetencí. Po určení potřebných úrovní jednotlivých kompetencí pro oblasti, do kterých jsou nováčci přijímáni, byly navrženy vzdělávací aktivity, díky kterým by měli noví členové rozvinout kompetence na požadovanou úroveň.

KLÍČOVÁ SLOVA

Kompetence, kompetenční model, rozvoj pracovníků, vzdělávání pracovníků, metody vzdělávání