

Moderní formy vzdělávání

Moderní je Ámos

400 let je snad dostatečná doba i v naší konzervativní zemi, aby se moderní myšlenky prosadily. Podle našeho velikána má být vzdělávání hrou. Měli jsme a máme smůlu, že jsme v rámci systému vzdělávání neměli příliš možností poznat, jak takové vzdělávání funguje. Čest budiž výjimkám. Dnešek má jasné téma – **Rozvoj lidských zdrojů**.

Bohužel, jak už to bývá, dochází k záměně pojmů a proces rozvoje není moderní a efektivní, ale pouze módní a efektní. Moderní je efektivita – kvalita – excelence. Dodržme principy a postupy získají i tyto moderní přívlastky.

První princip je moderní metoda. Je nutné ve všech formách vzdělávání opustit konzervativní akademismus. Přináší lidem pouze velké množství informací, ale ne schopnost je proměnit v dovednosti přinášející žádané efekty. Zkušenostní liberalismus učení je příležitostí nacházet cesty efektivy. Opusťme zastaralé metody přednášek, seminářů, případových studií. Vyžadujeme metody vzdělávání, vedoucí k tréninku, skupinové a týmové práce, akčnímu učení a zvládnání specifických rolí či situací. Vyžadujeme od vzdělávacích institucí efektivní proces učení, který přináší systém 4 kroků – klíčových otázek

- Jak to dělám ?
- Jak to dělají nejlepší ?
- Jak to dokážu zlepšit ?
- Jak to funguje ?

Tyto čtyři fáze musí být zřejmé z předkládaných učebních plánů – z tréninkových scénářů.

Druhý princip je moderní – efektivní forma. Opět jsou postupy ověřeny a stačí je důsledně vyžadovat. Efektivita rozvojových procesů je dosaženo, když naplní 4 hlediska. Účastník tréninku musí problematiku

- 1) Pochopit – jsou mi jasné principy? Našel jsem racionální schéma? Zná *příčiny*?
- 2) Pozoruje – udržuje si odstup – vnímám a hodnotím dosažené *výsledky*?
- 3) Prožívat – vlastním aktivním postupem si vytvářím *zkušenost*?
- 4) Prakticky využít – ověřil jsem si fungování – našel jsem věrohodný *příklad* využití?

Pokud je koktejl namíchan z těchto ingrediencí je výživný a pro rozvoj a růst velmi účinný.

Třetí princip je moderní obsah. Není problém dnes získávat aktuální, nejčerstvější informace, ale je důležitější nutit se k jejich vyhledávání. Lidé potřebují k poznání dojít. V moderně pojatém systému vzdělávání nedostávají hotové informace – myšlenky a znalosti od moudrých učitelů. Tyto nejsou podstatné. Důležité je přimět lidi, ať si na věci přijdou. Ať k myšlenkám a závěrům dojdou sami. Hledejme v moderním vzdělávání princip AHA – EFEKTU. Vyvoláním věty „Tak proto! Vždyť je to jasné! Už vím!“. Věty „Ó, jak je moudrý. Na to bych nepřišel. Na to nemám.“ – jsou k ničemu. Kolik takových mudrlantů posloucháme. Hledejme a naslouchejme mudrcům.

Čtvrtý princip vyžaduje permanentní měření efektivy. Bez několika úrovněvých evaluačních systémů není možné dosáhnout požadovaných změn. Hodnocení je nutné zaměřit jak na lektory, metodiky i výstupy. Hlavní důraz hodnocení je nutné zaměřit na změnu úrovně dovedností. Je nutné provést hodnocení ve třech fázích. Před zavedením vzdělávacích procesů a těsně po absolvování. Důležitá je třetí fáze ověřující schopnost využití dovedností v běžných firemních činnostech. Je opravdu zarážející, jak málo času věnují zadavatelé vzdělávání měření zvýšení úrovně. Od vzdělávacích firem nejsou vyžadovány plány následného rozvoje ani aplikační postupy. Proces využití by měl být řízený a koordinovaný. Tím se zvyšuje požadovaná efektivita

Připadají vám tyto řádky nějak inovativní a nové? Určitě ne! Vždyť vychází z principů starých 400 let. Již učitel národů vnímal aktivitu, tvořivost, osobní prožitek a zkušenost vlastní cílenou prací za nejefektivnější formu učení. Nové může být vaše důsledné a systematické dodržování těchto principů vzdělávání. Tím se můžete zařadit mezi ty, kdo akceptují dávno popsanou školu hrou a udávají trend v současném rozvoji lidských zdrojů.

Ing. Petr Kazík

Jednatel

AHRA – Ambra Human Resource Agency, s.r.o.