

Kritéria efektivity vzdělávání

Se vzrůstající sumou investic do vzdělávání poroste i tlak na jejich efektivitu a návratnost.

„Není to však jen o sumě, ale o schopnosti investovat do vzdělávání cíleně, systémově a dlouhodobě,“ říká ing. **Petr Kazík**, jednatel AMBRA Consulting, s. r. o. **Zde je pět praktických přístupů k této problematice:**

■ Prvním požadavkem je **zjištění potřeb**. Uvědomujete si jako zadavatelé slabiny svých podřízených? Máte jasně formulované standardy kompetencí svých lidí (odborná, manažerská a osobnostní kritéria)? Úroveň je nutné ověřit analýzou zaměřenou na jejich znalosti a dovednosti. Tuto analýzu by měla provést sama vzdělávací společnost a měla by být součástí metodiky seminářů.



Petr Kazík

■ Druhým je **zvolení vhodné formy kurzu, semináře či tréninku**. Nechte si předložit plán tréninku. Kromě jeho témat musí být jasné i jejich cíle. Posuďte, zda nadefinované cíle odpovídají požadavkům rozvoje individuality či skupiny. Je rovněž nutné seznámit se s metodami, kterými budou dané cíle naplněny a samozřejmě s výstupy, které jsou nositeli efektů. Tento **tréninkový plán** musíte jako zadavatel schválit. Souhlas je dobré získat i od skupiny. Tak se vyvarujeme otázek typu: „K čemu mi to je?“ a „Proč tady vlastně jsem?“. Tyto otázky je možné eliminovat i vhodným motivačním přístupem. Účastníci by měli vědět, že jejich rozvoj je finančně náročný a případný úspěch či neúspěch by měli sami pocítit.

■ Třetím faktorem úspěchu je **lektorské obsazení**, tzn. vyladění lektora se skupinou. U dlouhodobějších projektů je vhodné lektory prostřídat. Lektor by měl být schopen prokázat zkušenosti z praxe i pedagogické dovednosti.

■ Čtvrtým kritériem efektivity je **propracovaný systém učebních materiálů a vizuální podpora**. K dobrým výsledkům pomáhá promyšlený systém hodnocení a zpětné vazby, který by měl vyústit v kvalitní **hodnotící výstup** jednotlivých seminářů. Důležitým kritériem je přesně formulovaný systém zkoušek, které by měly zmapovat kompetence a hlavně definovat změnu úrovně znalostí.

■ Posledním – pátým krokem – je **schopnost aplikovat získané znalosti a dovednosti v každodenní praxi**. Klíčová je jasná, nejlépe písemně formulovaná představa o možné aplikaci samotnými účastníky. Důležité je i nastavení firemní kultury (schopnost absorbovat nové návyky a postupy) a případný koučink. Kvalitní systém vzdělávání myslí i na pomoc s aplikací získaných poznatků po semináři.

KLÍČOVÉ OTÁZKY ZÁVĚREM:

Je možné tyto požadavky zohlednit ve vámi užívaných výběrových řízeních? Předkládají vám vzdělávací instituce takto propracovaný systém? Vnímate, že by pro vás byl užitečný? Tak proč jej nevyžadujete? ■

Ing. **Petr Kazík**, jednatel AMBRA – Consulting, s. r. o.

1/4 inzerce Ambra