

Automanažerské vzdělávání

Když nabádám manažery, ať se dále vzdělávají, často slyším námitku, že je to časově náročné a příliš odtaziť od praxe. Proto jsme hledali cestu, jak koncipovat manažerské vzdělávání, aby bylo odrazem praxe, mělo vysokou přidanou hodnotu a bylo časově přijatelné.

Myslím, že určitou formu jsme našli.



Petr Kazík

UČME SE SAMI

Samozřejmě, že se to v běžné firemní praxi děje. Problém je ale v tom, že se učíme jaksi mimochodem. Například na každé druhé poradě se objeví nějaké téma, které někdo vysvětluje a tím vlastně učí ostatní. V tom je zároveň úskalí. Porada a vzdělávání jsou dvě odlišné formy a pokud se smíchají, jejich efektivita se snižuje.

■ Co vlastně potřebujeme pro efektivní systém (auto)vzdělávání?

Předně dobře definovaná témata, určitě kvalitní odborníky, dále efektivní styl výuky a čas na realizaci. Velice důležitý je též profesionální přístup.

Navrhujeme tento postup:

1. Témata: Hodinový brainstorming, který vygeneruje dostatek klíčových témat. Výběr těch prioritních je už pak jednoduchý.

2. Odborníci: Snad ke každému tématu se v top managementu najde někdo, komu je dané téma blízké, kdo o něm ví více než ostatní. Klíčová témata si proto lze rozdělit a každý si připravit to své – stává se tzv. odborným garantem tématu. Když je potřeba, nastuduje teorii, ale hlavně tam přidá svou časovou praxi.

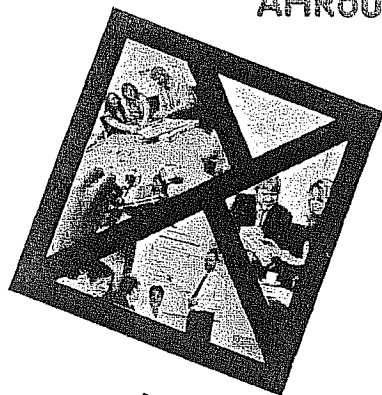
3. Interní kurzy a styl výuky: Tady je největší oříšek. Učení, a zvláště to zkušenostní, je obtížná disciplína, kterou ne vždy zvládají i ti, kteří se tím živí. Tady je důležité najít kvalitního kouče – trenéra, který spolu s manažerem – odborným garantem kurz připraví, hlídá a vede metodickou–didaktickou stránku vzdělávání.

Tím se každý manažer stává tutorem. Kromě své zdokonalené odbornosti získává nové dovednosti v oblasti efektivního vzdělávání. To se mu zúročí i v běžné manažerské praxi.

Takto sestavené vzdělávání má své výhody. Externí lektor neuslyší obvyklou námitku: „To je sice pěkné, ale u nás je to jinak.“ Odborný garant rozvíjí své znalosti v daném tématu a je schopen je kvalitně zprostředkovat i ostatním. Takový způsob vzdělávání šetří čas díky dobré dělbě práce a specializaci. Všichni klíčoví lidé ve firmě se stávají odbornými guaranty jednotlivých témat, což vede k jejich rozvoji a zároveň k vysoké specializaci a excelenci. Právě to je moderní trend, který hybe Evropou. V Evropské unii se realizují 2/3 firemního vzdělávání interními zdroji. Je to výzva i pro náš management. ■

Ing. Petr Kazík, jednatel AHRA – Human Resource Agency, s. r. o.

Učme se zkušeností AHROU



Praha > Frýdek-Místek > Rožnov p/Radch.
www.a-hra.cz