

Pořádek dělá přítele. I v dalším vzdělávání

Lektor, lektor a zase lektor. Ať se zeptáte majitelů vzdělávacích institucí či jejich klientů, odpověď je vždy stejná – nejvíce rozhodujícím činitelem úspěchu vzdělávací akce je lektor. Jistě, lektor je klíčový, ale nikoliv jediný hlavní činitel. Chcete-li vybrat vzdělávací instituci, která není postavena jen na kultu lektora (mnohdy navíc lektora jediného), pátrejte s námi po tom, co také dotváří kvalitu vzdělávací akce, kterou kupujete. Neopomíjejte zásadní prvek – metodiku vzdělávání. Jde sice o velmi široký a nesnadno vymežitelný pojem, přesto je jedním z klíčů k úspěšnosti vzdělávací akce. Pojďme si rozklíčovat, na co se v rámci metodiky vzdělávání nejvíce zaměřit.

Jak je vedena komplexní dokumentace vzdělávací akce? Je vzdělávací instituce schopna vytvořit a předat komplexní dokumentaci vzdělávací akce? Je schopna předvést ukázky předchozích vzdělávacích akcí? Má dokumentaci uspořádanou systematicky a přehledně? Jaká je grafická stránka dokumentace? Dokážete se v dokumentaci rychle zorientovat? Nežřídko se totiž stává, že vzdělávací akce jsou připravovány a vedeny „intuitivně“, tedy bez jakýchkoliv, natožpak systematicky vedených, podkladů. Požadujte proto předložení komplexní dokumentace, abyste získali přehled o vzdělávacích cílech, obsahu vzdělávání a jeho struktuře či o užívaných metodách. Získáte tím i informaci o přístupu vzdělávací instituce k přípravě podkladů. Komplexní dokumentace vzdělávací akce by měla obsahovat především následující informace: identifikaci cílové skupiny, stanovení vstupních požadavků na účastníky, cíle vzdělávání, harmonogram realizace, minutový scénář (osnovu výuky), používané formy a metody vzdělávání, návrhy studijních textů a pomůcek, nástroje evaluace a návrh dalších kroků po ukončení vzdělávací akce.

Příklad špatné praxe: *Neumí či nechce vzdělávací instituce předložit komplexní dokumentaci v odpovídající obsahové i grafické kvalitě? Má jednotlivé části na různých místech a nedokáže se v nich zorientovat? Neobsahuje všechny náležitosti? Pak buďte opatrní, lektor opravdu není vše!*

Je vzdělávací instituce schopna zajistit analýzu vzdělávacích potřeb? Dokáže vysvětlit, proč je analýza klíčová pro nastavení systému vzdělávání zaměstnanců vaší firmy? Je schopna ukázat vzorky dřívějších analýz? Dokáže na základě analýzy vzdělávacích potřeb nastavit systém vzdělávání zaměstnanců vaší firmy? Je schopna „ušít“ tento komplex služeb na míru vašim potřebám? Analýza vzdělávacích potřeb není nic snadného. Koneckonců ani v odborné literatuře toho o analýze vzdělávacích potřeb mnoho nenajdete. O to větším prubířským kamenem kvality pak schopnost analýzy je. Nehledě na to, že jakékoliv vzdělávání bez jasně vydefinovaných potřeb a následně i cílů, je jen mrháním peněz.

Příklad špatné praxe: *Pokud vzdělávací instituce tvrdí, že analýza vzdělávacích potřeb není potřebná, zpravidla ji neumí provést. Nedokáže tedy zjistit, na jaké úrovni jsou kompetence vašich zaměstnanců, kde může být užitečné vzdělávání a jak se posun absolventů vzdělávání konkrétně změní. Nejsou to však věci, které naopak potřebujete vědět?*

Je vzdělávací instituce schopna zajistit vyhodnocení vstupních kompetencí zaměstnanců před vzdělávací akcí, sledovat je v průběhu, vyhodnotit na konci i po skončení vzdělávací akce? Umí zjistit, jaký je posun vašich zaměstnanců? Umí využít různých nástrojů evaluace a nabídnout je podle vašich potřeb? Dokáže evaluační výstupy podat v přehledném formátu? Evaluace je jedním z hlavních výstupů pro objednatelů vzdělávání – není však důležité jen to, jak byli účastníci kurzu spokojeni, protože to je často ovlivněno momentální náladou či kvalitou chlebiček. Jde především o to, zda získali požadované znalosti, dovednosti či návyky. A co je nejdůležitější: zda je dokáží přenést a uplatnit v praxi. Právě k těmto zjištěním slouží nástroje evaluace.

Příklad špatné praxe: *Stále ještě existuje řada vzdělávacích institucí, které dokáží vzdělávat, aniž by na počátku kurzu změřily vstupní míru kompetencí účastníků a na závěr ji porovnali s výstupní. Přesto tvrdí, že vzdělávání dosáhlo cílů a bylo efektivní. Opravdu...?*

Dokáže vzdělávací instituce na základě výstupů evaluace stanovit individuální rozvojové plány pro jednotlivé účastníky vzdělávání? Umí doporučit i rozvojové aktivity pro firmu jako celek? Dokáže individuální rozvojové plány předat v přehledné a srozumitelné podobě? Možná se vám to zdá jako pohádka, ale takto by přece mělo končit každé systematické vzdělávání – rekapitulací posunu a sadou námětů pro další zlepšování. U někoho postačí získat větší míru praxe, u jiného prohloubení znalostí e-learningem. Někomu by spíše pomohl intenzivnější trénink v konkrétních dovednostech, jinému prostudování určitého manuálu. Je překvapivé, že jen minimum vzdělávacích programů končí následným doporučením dalšího rozvoje jeho účastníků.

Příklad špatné praxe: Navrhne vám vzdělávací instituce ukončení vyhodnoceným závěrečným testem? Předá vám výsledky v přehledné tabulce, ale tím vše skončí? Ano, je to jednoduché, jasně změřené, ale – jste opět na startu...

Autor: Mgr. Tomáš Langer