
Požadavky nových koncepcí učení – prostor pro získávání zkušeností

Náročné úkoly pro malé a střední podniky

Situace v malých podnicích je ovlivněna těmito faktory: na jednu stranu musejí tyto podniky pružně reagovat na vývoj trhu a co nejpohotověji rozpoznávat trendy, což znamená nutnost vyvíjet nové výrobky a služby, hledat další trhy, soutěžit s konkurenčními firmami a zavádět virtuální organizační, pracovní a učební struktury; na druhou stranu musejí svým zaměstnancům nabízet určitou sociální jistotu, aby zajistily kontinuitu pracovních vztahů a udržely si kvalifikované pracovníky.

Předpokladem pro zvládnutí těchto úkolů je, aby výkonní i řadoví pracovníci pociťovali možnosti vlastního rozvoje i rozvoje podniku a vzdělávání v procesu změny.

Pro jednotlivé zaměstnance to znamená:

- + pravidelně se učit, zejména na pracovišti;
- + umět rozpoznat vlastní vzdělávací potřeby;
- + samostatně vyhledávat příležitosti ke vzdělávání;
- + iniciativně žádat o konzultace (s konzultanty, kouči, školiteli a dalšími odborníky pro rozvoj pracovníků).

Pro podnik to znamená:

- + propojit podnikovou strukturu s rozvojem pracovníků kladením většího důrazu na zvláštní schopnosti a znalosti zaměstnanců a lépe tyto personální kvality využívat při rozvoji společnosti;
- + přejít z univerzálních školicích programů k rozvoji jednotlivých pracovníků;
- + vytvořit rámec, který umožní vzdělávání na pracovišti (zavedením struktur takového vzdělávání) a učení podle vlastního tempa.

Požadavky nových koncepcí učení

Tyto vývojové směry a úkoly si žádají nové formy učení, které by měly zavádět do praxe komplexní režimy vyučování a učení s vymezováním praktických problémů, propagovat samostatnost a organizování učení samotným pracovníkem, klást větší důraz na učení ve skupinkách, zajišťovat co nejširší rozšiřování osvojených schopností jejich uplatňováním při jiných učebních procesech a také učební proces hodnotit a poskytovat i získávat zpětnou vazbu.

Takové způsoby vyučování či učení nabývají na zvláštním významu tam, kde je zásadním požadavkem učení, jehož organizaci i tempo určuje sama učící se osoba. Orientace na nabídku se mění v orientaci na poptávku.

Tradiční metody didaktiky se však stále soustředí jen na homogenní cílové skupiny, obdobné učební předpoklady a shodné výsledky učení, a zajímají se tedy jen o uniformní učební proces. Konstruktivismus naopak zdůrazňuje spíše předchozí vzdělání a zkušenosti jednotlivců. Z pohledu konstruktivismu nelze znalosti „předat“, ale musejí být vybudovány (konstruovány) z osobní zkušenosti s konkrétními situacemi, neboť pouze znalosti, které jsou zasazeny do stávajícího systému znalostí jednotlivce, jsou věděním v pravém slova smyslu. V souladu s tímto se mění i základní úloha žáků a vyučujících. Vyučující jen vytvářejí podmínky pro to, aby si žáci mohli učení samostatně organizovat.

Konstruktivistické teorie se tedy zabývají učením, které je založeno na případových studiích a řešení problémů v reálných situacích.

Rozvoj silných stránek

V prostředí, které se vyvíjí podle výše uvedených trendů, se novými a dalšími směry musí přeorientovat také odborné vzdělávání pracovníků. Musí zaměstnance připravovat na změnu a podporovat je v rozvoji jejich profesního směřování.

Úkol vymezit kompetence a definovat jejich rozvoj v rámci pracovního procesu spočívá na odborném počátečním a dalším vzdělávání.

Kompetence se více než kvalifikace získávají odborným studiem. Patří mezi ně schopnosti, dovednosti, metody, znalosti, zkušenosti, postoje, potřeby a hodnoty, které jednotlivec během života získává, rozvíjí a uplatňuje v praxi. Kompetence se vážou k jednotlivci a jeho schopnosti jednat odpovědně.

Kompetence lze určovat ze dvou pohledů: podle situace (strana pracovních požadavků) a podle osoby (strana lidských zdrojů). Rozlišujeme kompetence základní a kompetence adaptační.

Lidské zdroje jednotlivce jsou základními kompetencemi. Jsou to schopnosti a dovednosti, které jednotlivec do určitého stupně ovládá a bezchybně používá.

Základní kompetence mají pro zaměstnance tři významné funkce:

- + umožňují orientaci: znalost vlastních silných stránek a jejich uplatňování v různých životních (pracovních) situacích je hnacím motorem jejich profesionálních rozvoje;
- + umožňují kontinuitu: pracovník si základní kompetence uchovává nezávisle na druhu či místě vykonávané práce.
- + vytvářejí základ pro odbornou kvalifikaci: základní kompetence může být využívána jen v určitém odborném kontextu; odborná kvalifikace tedy musí základní kompetence využívat.

Pouhé základní kompetence v kombinaci s určitou odbornou kvalifikací tedy pro praktickou profesní činnost nestačí. Je nutné doplnit je kompetencí adaptační. Touto kompetencí se míní připravenost a schopnost reagovat na rozmanité a proměnlivé požadavky na kvalifikaci a schopnost navazovat přitom na předchozí praxi.

Adaptační kompetenci lze využívat na třech rovinách: sociální, institucionálně-organizační a odborné.

Sociální rovina se týká interakčních procesů a míní se jí schopnost interakce s neznámými lidmi uvnitř podniku i mimo něj, např. navazování kontaktů a komunikace se zákazníky, i v podmínkách, které se neustále mění.

Na organizační rovině se touto kompetencí rozumí schopnost vyznat se v organizaci (podniku) a umět se v ní s jistotou pohybovat. To tedy zahrnuje poznání příslušného systému hodnot a norem a jejich posouzení a koordinaci s předchozími zkušenostmi.

Adaptační kompetence na odborné úrovni znamená schopnost uplatňovat odborné znalosti a dovednosti osvojené v jiných životních nebo pracovních situacích.

Prostor pro získávání zkušeností

Didaktická hlediska osvojování kompetencí

Adaptační kompetenci lze nejlépe získat v určitých situacích. Zaměstnancům by tedy při dalším odborném vzdělávání měly být nabídnuty vhodné situace pro získávání zkušeností, aby se tato jejich kompetence zvýšila.

Prostorem pro získávání zkušeností se zde rozumějí skutečné sociální situace, které jsou pro zaměstnance z odborného, prostorového či sociálního pohledu nové a neznámé a přinášejí nový učební úkol.

Tyto prostory se mohou zřídit mimo podnik i v jeho rámci. S prostory mimo podnik jsou spojeny nároky na čas a vzdálenost. Zaměstnanci jsou například na šest až osm týdnů zaměstnáni v pobočce podniku, ve výrobním závodu nebo u partnerské společnosti. Naučí se organizovat svůj osobní a pracovní život a přizpůsobovat se požadavkům nové činnosti a neznámým kolegům.

Další možností je činnost v zahraničí. Osvojování adaptační kompetence je zde posíleno ještě o kompetenci mezikulturní.

Existuje však mnoho možností i uvnitř podniku, například převedení pracovníků do jiného oddělení nebo vzdělávání či další odborné školení na různých místech.

Nabytí adaptační kompetence lze také podpořit tím, že zaměstnance vystavíme měnícím se situačním požadavkům a obsadíme je do nových rolí, v nichž se musejí učit a pracovat samostatně a podle vlastního řízení (např. při projektech).

Zde jsou některé příklady, jak hledat prostor pro získávání zkušeností při počátečním a dalším vzdělávání:

Mimo podnik

- + činnost v jiném podniku doma či v zahraničí
- + společné další vzdělávání nebo vzdělávání v rámci sítě

V podniku

Orientace na organizaci:

- + převedení pracovníka do jiného oddělení nebo školení týmů;
- + další vzdělávání na různých učebních místech;
- + další vzdělávání formou virtuálního učení;

Orientace na didaktiku:

- + další vzdělávání při práci ve formě projektů;
- + ostrůvky vzdělávání;
- + semináře zaměřené na kompetence;
- + rotace práce.