ŘÍJEN 2021

Firemní VZDĚLÁVÁNÍ

E-ČASOPIS PRO VŠECHNY, KTEŘÍ SE ZABÝVAJÍ ROZVOJEM LIDÍ KOLEM SEBE

EduCity
www.educity.cz
PARTNER ČÍSLA

CO JE DESIGN THINKING?

6 VZDELÁVACÍCH MÝTOV

ROZHOVOR SE ZDEŇKEM KOSTŘÍŽEM

VYHLAŠUJEME TERMÍNY AKCÍ NA ROK 2022

Mezi prvními informujeme naše čtenáře o termínech dvou akcí, které plánujeme na následující rok. Opět se můžete těšit na konferenci FIREMNÍ VZDĚLÁVÁNÍ 2022 i na showcase LEARN & TECH 2022, obě akce se uskuteční v Praze.

Na konferenci 15. 6. 2022 vás budou čekat odborné příspěvky řady zajímavých řečníků z L&D a HR inspirativních firem a také pestrá nabídka odpoledních workshopů poutavých facilitátorů. Na konec dne připravujeme kromě inovované degustace také neobvyklé překvapení, které vám však představíme později. Věříme, že se máte nač těšit!

Showcase LEARN & TECH 2022

15. 9. 2022 bude zase nabitá firmami a nápady ze světa technologií ve firemním vzdělávání a rozvoji lidí. Podpoříme však i veletržní charakter akce, abyste si mohli co nejvíce novinek sami vyzkoušet.

Podrobné informace naleznete na webu:

- konference: www.firemnivzdelavani.eu/konference
- a showcase: www.learnandtech.eu.

(tl)

VZNIKÁ NÁVRH STRATEGIE DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

Českomoravská konfederace odborových svazů ve spolupráci se Svazem průmyslu a dopravy ČR vydaly společně Návrh koncepce dalšího vzdělávání z pohledu sociálních partnerů v České republice. Co tento dokument obsahuje?

Cílem je vrátit další vzdělávání do priorit rozvoje politiky zaměstnanosti v ČR a vstoupit do smysluplné debaty se státem o podpoře dalšího vzdělávání přesahující horizont 4 let. Klíčovými tématy jsou vytvoření ucelené národní strategie v oblasti dalšího vzdělávání, která doposud v ČR chybí, a vytvoření stálého národního koordinačního mechanismu pro další vzdělávání. Tím by mohl být Výbor pro rekvalifikace a další vzdělávání, jehož vznik plánuje Národní plán obnovy.

Dalšími tématy, které odbory a zaměstnavatelé zmiňují, jsou kvalita dalšího vzdělávání, podpora sociálního dialogu v dalším vzdělávání prostřednictvím kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni nebo podpora inovativních řešení, např. role vzdělávacích ambasadorů či zaměstnavatelských fondů pro odborný rozvoj. Každá oblast je doplněna inspirativními příklady ze zahraničí. Návrh koncepce je dostupný na webu ČMKOS.

(ln, tl)

Elektronický dvouměsíčník Firemní vzdělávání
ISSN 2533-6479
Ročník 5., číslo 5, datum vydání říjen 2021
Vydavatel: PhDr. Tomáš Langer, Trmická 5, 190 00 Praha 9
Šéfredaktor: PhDr. Tomáš Langer, tomas@tomaslanger.cz, +420 604 216 788
Redakce: PhDr. Olga Běhounková, Ph.D., PhDr. Miroslava Dvořáková, Ph.D., PhDr. Branislav Frk, Ph.D., Mgr. et mgr Jan Kříž, Ing. Jana Puhalová, jazyková úprava: Mgr. Petra Novotná
Objednávky předplatného: www.firemnivzdelavani.eu
Zdarma

70 % VZDĚLÁVÁNÍ JE POSTAVENO NA POŽADAVCÍCH LEGISLATIVY

Ačkoliv krize spojená s pandemií stavební sektor tolik nepoznamenala, vyžádala si řadu úprav nejen ve vzdělávání. Jak na to šli v Metrostavu a co se vyplatilo? Jakým způsobem vybírají dodavatele vzdělávání? A jak přistupují ve stavební firmě k talentům?

Autor: Tomáš Langer

Zdeněk Kostříž se personální práci věnuje od roku 1987. Za celou profesní éru má druhého zaměstnavatele. Dlouhé období působil ve vedení hotelu Jalta Praha a od roku 2003 je zaměstnancem společnosti Metrostav, aktuálně na pozici vedoucího Centra vzdělávání Skupiny Metrostav.

Metrostav je známou stavební společností, která letos slaví 50 let od založení. Můžete představit firmu pohledem HR a vzdělávání?
Aktivity udržování a prohlubování kvalifikace jsou součástí bohaté historie společnosti. Při práci v Centru vzdělávání Skupiny Metrostav potkávám velké množství lidí z různých pracovišť, těším se z jejich informací o našich stavbách, z jejich nadšení z úspěchů. Jsem rád, že kolegové, až na výjimky, aktivně vyhledávají příležitosti k rozvoji. Za rok 2020 jsme proškolili téměř 11 tisíc osob. V současné době pracuje ve Skupině Metrostav více než 5 tisíc zaměstnanců. Pro ně Centrum, kde pracuji s třemi kolegy a při organizaci akcí spolupracujeme s personalisty, personálními manažery a kontaktními osobami oblasti vzdělávání, zajišťuje více než 750 aktivit ročně. Tedy je vidět, že se nenudíme.

Stavebnictví je jedním ze sektorů, který nebyl tolik zasažen pandemií koronaviru jako jiné.
Stavebnictví bylo naštěstí přijatými nařízeními skutečně zasaženo spíše nepřímo. Vyšší nároky přineslo zabezpečení hygienických a administrativních opatření. Zákaz setkávání větších skupin zaměstnanců však některé aktivity omezil.
Ve vzdělávání toto období přineslo větší důraz na online a e-formy seminářů. Skutečností je, že ve stavebnictví, kde se klade důraz na větší sdílení a praktické zaškolování některých profesí, je online forma proškolení obtížná.

Jak jste si s přechodem do online prostředí poradili?
Museli jsme, za velké pomoci odborných garantů a lektorů jednotlivých akcí, přistoupit k dílčím úpravám obsahu a zásahu do organizace kurzů. Základní myšlenkou bylo neslevit z požadované kvality a při upravené formě naplnit požadavky legislativy. Vyřešit jsme museli i prokazatelnost absolvování kurzu příslušnou osobou. Díky zodpovědnému přístupu lektorů i zaměstnanců jsme se dokázali se situací vyrovnat. Ale jsem osobně rád, že se můžeme vrátit k většímu využívání prezenční formy. Na druhou stranu rádi využijeme zkušenosti při kombinování různých forem akcí. Prolínání forem může přinést úsporu času i nákladů, zvýšení atraktivnosti témat a větší spokojenost účastníků.

Ve stavební firmě je jistě klíčová bezpečnost. To však také bývá obvykle jedno z nejméně oblíbených "školení"...
Důraz na ochranu zdraví při práci je ve všech firmách Skupiny Metrostav velký. Oblast BOZP klademe ve všech variantách vzdělávání na významné místo, problematiku připomínáme průřezově ve všech našich aktivitách. Samozřejmě je na prvém místě v profesních kurzech. Naši zaměstnanci jsou k BOZP velmi pozorní. Jsem přesvědčen, že příklady z praxe (pozitivní i negativní), které lektoři v průběhu kurzů uvádějí, jsou právě tou živou vodou pro školení, a to nejen u kurzů ze zákona.

Většina kurzů, které realizujete, je ovlivněna legislativou. Které kurzy jsou v Metrostavu nejoblíbenější?
Zde si dovolím jeden postřeh. Na některé kurzy jdou účastníci se špatnou náladou a jen z povinnosti. Odcházejí ve většině případů dobře naladěni a s poznámkou, že nečekali, že se dozví tolik zajímavého a možná pro ně potřebného. Téměř 70 % aktivit Centra vzdělávání Skupiny Metrostav je postaveno na požadavcích legislativy. Musím zdůraznit, že i tyto kurzy jsou mezi mnohými účastníky, naštěstí pro nás, chápány jako důležité pro jejich práci a pro zajištění úspěchu týmu, firmy. Mezi oblíbené patří ty akce, které vedou kvalitní, odborně i osobnostně vybavení lektoři, zapálení pro věc.

Část vzdělávacích aktivit nakupujete, jak vybíráte kvalitní dodavatele vzdělávání?
Naši hlavní partneři pro zajištění kvalifikačního rozvoje procházejí výběrovým řízením. Máme množství dlouhodobě sjednaných dodavatelů, jejich činnost ověřujeme a věřte mi, jsme nároční zákazníci.
Kritéria výběru se program od programu liší. Klademe především důraz na orientaci dodavatelů v terénu stavebnictví a schopnost realizace některých akcí i za ztížených podmínek přímo na jednotlivých pracovištích.

Funguje u Vás systém interních lektorů?
Díky nadšení řady spolupracovníků a jejich ochotě předávat zkušenosti i snaze vedení firem zaměstnávat odborníky a podporovat jejich zapojení do předávání poznatků máme velký počet interních lektorů. Nyní má Centrum více než 50 kolegů a kolegyň ze všech činností našich firem aktivně zapojených do kurzů. Jejich přínos pro kvalitu a úspěšnost vzdělávacích akcí je skutečně nenahraditelný. Samozřejmě bych byl rád i za další, kteří by se chtěli do aktivit Centra začlenit. Kvalitních lektorů není nikdy dost, což platí pro interní i externí vzdělávání.

Krize nekrize, lidé nejsou. Jak v Metrostavu pracujete s talenty?
Máme zpracován ucelený projekt na přípravu talentů pro nástupnictví. Věnujeme se také talentům, které vyhledáváme na vysokých školách

a zajišťujeme jim praxe na našich stavbách. Velká pozornost ze strany vedení patří i cílené podpoře technického vzdělání. Spolupráce se středními a vysokými školami při přípravě budoucích generací řemeslníků, techniků i dalšího personálu je skutečně jedním ze základních kamenů personální práce u nás.

Jak jste zmínil, spolupracujete i se školami, máte nějaký tip, jak mladou generaci zaujmout?
Zaujetí pro věc se nejlépe podnítí vlastní zkušeností. Nechat děti již od útlého věku něco tvořit, vymýšlet a dávat jim podněty – to je krásná role rodičů. Přivést žáky k technickým oborům je zodpovědná role učitelů a odborníků z různých profesí. Jsem rád, že i naši kolegové rádi do škol se svou zkušeností chodí a ukazují, jak je stavebnictví skvělý obor, sice náročný, ale zato s trvalou budoucností.

Váš profesní život se jistě nepodobal jen procházce růžovou zahradou. Na který největší přešlap dodnes vzpomínáte?
Při mém nástupu do Metrostavu jsem zařídil proškolení kolegů na zcela nevhodný termín z pohledu stavby. Den před kurzem vběhl do mé kanceláře vedoucí projektu a velmi důrazně mi vysvětlil, že toto se nedělá. Pro příště jsem již věděl, že časování akcí je nutné přizpůsobit našim zakázkám a konzultovat termíny i napříč pracovišti. Někdy je skutečně složité vyhovět na jedné straně tlaku na žádané udržení, zvyšování kvalifikace zaměstnanců a na druhé straně prioritní potřebě mít lidi na stavbě a stavět. Jako v jiných věcech je i zde nutné umění vyjednávat a dělat kompromisy.

Jak vlastně "dobíjíte baterky"?
Je občas těžké vypnout a neřešit, co vám v hlavě zůstává z pracovních úkolů i po odchodu z práce. Osobně mi pomáhá čilý ruch v mé početné rodině, milá setkání s přáteli, hudba, divadlo či nekončící práce na zahradě. Jak je o mně známé, rád kreslím a maluji, tedy u plátna skutečně vypínám a na vernisážích výstav dobíjím baterky, co to jde.

A na závěr tradiční otázka. Kdo nebo co je pro vás profesně největší inspirací?
Musím vzpomenout svého bývalého šéfa, personálního ředitele Metrostavu Josefa Škorpila, který mi při svém odchodu do důchodu věnoval tabulku s citátem: "Tajemství úspěchu je dělat obvyklé věci neobvykle dobře." J.D. Rockefeller. Tuto tabulku, připomínku osobnosti, která mi předala mnoho zkušeností z personální práce, tak jak se dělá v Metrostavu, mám ve své kanceláři nyní já.

DESIGNOVÉ MYŠLENÍ

Pro pochopení designového myšlení jsou podstatné tři úchopy. DIP, Spoluvytváření a Cestovní mapa. Abych ale nebyl jen v technologickém popisu, designové myšlení je především o emocích a myšlení na druhé.

Autor: František Hroník, psycholog a lektor, MotivP, frantisek.hronik@motivp.com

Designové myšlení není o tom, "aby to hezky vypadalo". Je přemýšlením o tom, jak nejlépe má něco fungovat. A také je tvorbou funkčního modelu. Ponejprve se noří do podstatného (DIP). Při designovém přemýšlení si klademe různé otázky. Ptáme se, po čem my a druzí lidé toužíme (*desire*), jaký by to mělo mít přínos (*increase*) do našeho života a jak je to uskutečnitelné (*perform*). Každé naše rozhodnutí má emoční povahu. Cesta od potřeb k touhám, dělání radosti sobě a druhým mění perspektivu našeho fungování. Už nejsme jen v procesech. Noříme se hlouběji.
Ve třech okruzích přemýšlení vznikají různé průniky. V průniku "*desire*" a "*increase*" se nachází zážitek, resp. zážitková inovace. V průniku "*desire*" a "*perform*" můžeme objevovat uživatelské inovace. V průniku "*increase*" a "*perform*" potřebujeme "vykutat" procesní inovaci. Nakonec v průniku všech průniků se před námi objeví průlomová inovace. Ta je ovšem vzácná.

SPOLUVYTVÁŘENÍ

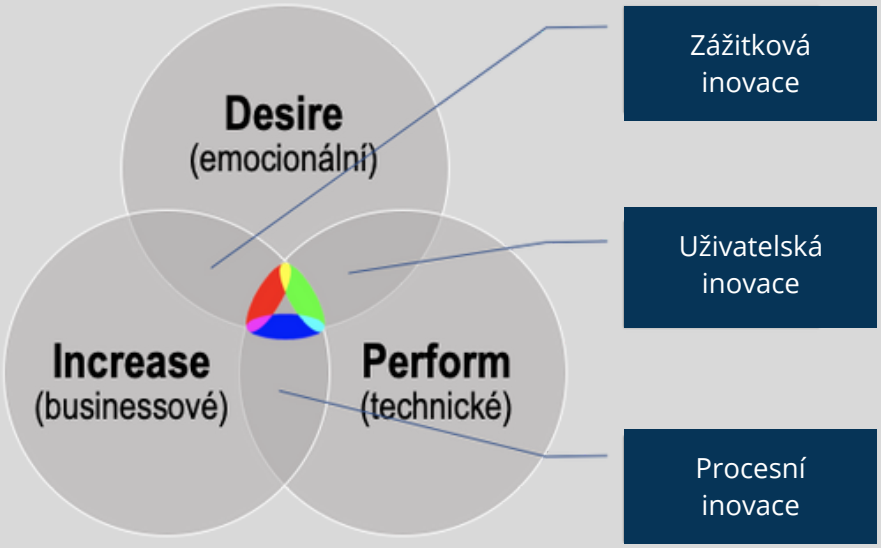
Dlouhá staletí jsme žili v iluzi individuálního vědění, obraceli se k autoritám, které rozhodly: "takto to bude". Do jejich rozhodnutí se nutně promítaly individuální zájmy. Jenže v průběhu posledních desetiletí se lidé emancipovali. Mají různé touhy, na které jeden člověk, jakkoliv chytrý a nesobecký, nedokáže odpovědět. Proto se do popředí dostalo týmové učení, skupiny praxe, diverzita, nesamozřejmosti apod. Spoluvytváření, skupiny praxe jsou zaujaté tím, jak do navyklého vnést jinou perspektivu. Provokují je věty: "Vždycky jsme to tak dělali...", "Proč sahat na to, co funguje?" či"Vždyť to dá rozum!"

CESTOVNÍ MAPA

Klienti, zaměstnanci, dodavatelé a další mají různá přání a obavy, zažívají různé zkušenosti, když přichází do styku s našimi procesy, službami či produkty. Na cestu se díváme očima druhého, nikoli očima procesu či organizace. Druzí, kteří nejsou až druzí, na své cestě kráčí od jednoho kontaktního místa (*touchpoint*) k druhému. V tomto místě se potkává proces a emoce. Před vícero lety byly v HR rozšířené různé kariérové dráhy, které nepočítaly s emocemi. Byly jen u procesu. Druzí byli objekty rozvoje. Když si vytváříme cestovní mapu, tak srovnáváme, jaké emoce druzí zažívají a za jaké bychom byli rádi. V cestovní mapě máme nejen *touchpointy*, ale také momenty pravdy.

PRAKTICKÉ APLIKACE

Pojďme se podívat na cestu zaměstnance od jeho potřeb k touhám. Nebo upřednostňujete proces, do kterého musí člověk zapadnout? Ptáte se lidí, nebo ještě lépe, ptají se vaši lidé po smyslu toho, co dělají? Rozumí tomu, že náplň není smysl? Že KPI's nejsou cílem? Každý touží být sám sebou, ale také touží po odlišení, jedinečnosti, po novém a po smyslu. To jsou objevy, které chceme svým spolupracovníkům umožnit. Zapojit je do objevování.
Při koncipování rozvojového programu si vytváříme mapu cesty člověka od prvního momentu, kdy je zván do programu, přes tzv. momenty pravdy (*moments of truth*), které jsou rozhodující pro zážitek, až po zvědomění a zmocnění, jak využívám znalosti a dovednosti v praxi. Uživatel programu je jeho spolutvůrce. Je subjektem svého rozvoje. Schopnost přesně odpovídat na individuální potřeby a touhy je pro designové myšlení klíčová.



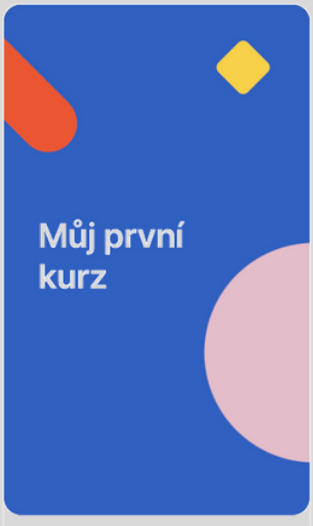
Pozn.: Koncept DIP je autorský a využívaný při designu našich programů.

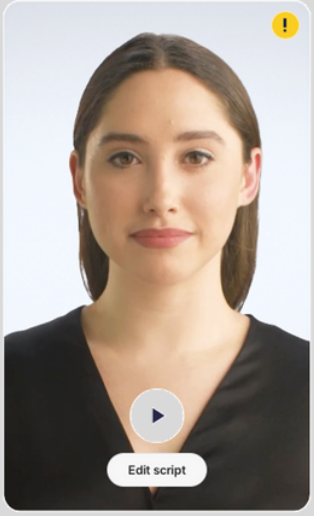
APLIKACE PRO VÁS: 7TAPS

Autor: Brano Frk, learning designer, OPPUS, brano@oppus.co

Microlearningu se ve Firemním vzdělávání věnujeme již poměrně dlouho. Ukazuje se, že se tento trend ujal a bude dlouhodobě patřit mezi přístupy, které firmy ve svém vzdělávání využívají. Dosud jsme v této rubrice prezentovali několik microlearningových řešení, nyní představujeme dvě aplikace, které vám maximálně usnadní tvorbu a distribuci vašich microlearningových kurzů.

7taps je fantastická aplikace, která je často označována za "Canvu pro e-learning", s odkazem na aplikaci Canva, která umožňuje laikům tvořit grafický design. 7taps vám umožní vytvářet skvělý microlearning na podobném principu, kdy jen vložíte svůj obsah a aplikace se postará o vše ostatní. Úžasnou možností je AI video, v němž zadáte text a aplikace vygeneruje video s reálně vypadající postavou, která říká váš text. Navíc je používání a distribuce vašich kurzů skutečně hračkou. Stačí sdílet odkaz nebo QR kód a uživatel může začít studovat – není potřeba nic instalovat. 7taps kurzy je možné studovat v mobilu nebo webovém prohlížeči. 7taps je momentálně zdarma a rozhodně stojí za vyzkoušení.



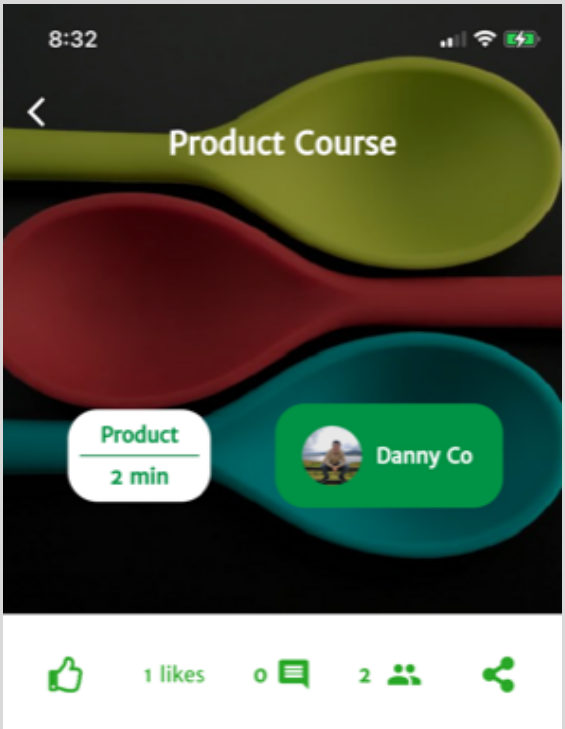


https://www.7taps.com

Naše hodnocení: ★★★★★

LEARNIE

Learnie představuje změnu v uvažování o vzdělávacích systémech. Aplikace je postavená na principech sociálního učení a využití síly vaší komunity k učení a sdílení odborných znalostí. Pomocí aplikace Learnie můžete vytvářet a sdílet poutavá videa vytvářená samotnými uživateli. Kurzy jsou vytvářeny uživateli a sestaveny v sérii až 30sekundových microlearningů. Jde o minimalistický, ale mimořádně efektivní přístup také pro uchovávání tacitních znalostí a zkušeností ve firmě. Learnie je designována jako mobilní aplikace, ale je možné používat ji i přes webový prohlížeč. Learnie je zdarma, abyste se do něj mohli zapojit, vytvářet, sdílet, konzumovat a učit se. Pro firemní použití je k dispozici za rozumný poplatek.



https://mylearnie.com

Naše hodnocení: ★★★★☆

DESIGN THINKING JAKO NÁSTROJ NA INOVACE V L&D

Rozvoj technologií (nejen) ve vzdělávání, veliká dostupnost informací, rapidně se měnící forma práce i doba covidová jasně ukazují na to, že nové přístupy v L&D nejsou luxusem, ale podmínkou k tomu, aby obor mohl opravdu sloužit lidem a byznysu.

Autorka: Karolína Harries, lektorka a facilitátorka, info@karolinaharries.cz

Karolína Harries působí jako lektorka a facilitátorka již více než 10 let, realizuje firemní rozvojové kurzy měkkých dovedností a školí metodu Design thinking. Zkušenosti čerpá mj. z vlastní praxe z prostředí korporátu, výroby i služeb.

Foto: Vojtěch Vlk

Design thinking je metoda i nastavení mysli, která může pomoci přijít s inovativními, kreativními řešeními pro uživatele. Jejím základem je empatie, rychlé prototypování a testování nápadů.

V centru metody stojí člověk – uživatel, tedy ten, kdo bude konečný "produkt" využívat (např. zaměstnanec – účastník rozvoje). Může nám pomoci porozumět uživatelům a problémům na hlubší úrovni, odkrýt to, co ještě nevíme, a nasměrovat aktivity, aby byly pro uživatele atraktivní a nastavené přesně tak, jak jim to vyhovuje.

Design thinking vznikl již v 70. letech v USA a od té doby se rozšířil do celého světa. Metodu využívají snad všechny významnější společnosti a prvoligoví hráči v komerční i nekomerční sféře, ale i menší firmy či start-upy nebo týmy při navrhování produktů/služeb.

Design thinking je jasně definovaný proces, který zahrnuje 5 fází, na které se v tomto článku společně podíváme podrobněji.

1. EMPATIE

Naši zákazníci nejsou jen anonymní masa lidí, ale skuteční lidé se skutečnými potřebami. Cílem této fáze je odložit vlastní ego, expertizu, nápady či předpoklady a porozumět uživatelům – podívat se na situaci jejich očima (i srdcem). Dopředu nevíme, kde je problém, máme mysl začátečníka a dětskou zvědavost. Hlavní metodou jsou hloubkové rozhovory s uživateli, kdy se pomocí otevřených otázek ptáme na jejich situaci, problémy, výzvy, dobré

i špatné zkušenosti s daným tématem. Nezůstáváme na povrchu, ale např. pomocí systému "5x proč" jdeme do hloubky. Neptáme se na řešení, ale hledáme pro něj inspiraci. Rozhovory můžeme realizovat i s dalšími stakeholdery, využít lze i data z již realizovaných aktivit (zpětné vazby, návštěvnost kurzů, analýza dopadu atp.).

2. DEFINICE

Ve druhém kroku třídíme a analyzujeme předchozí výstupy, vybíráme to nejdůležitější (hledáme vzorce, které se opakují), postupně se dostáváme k tomu, jaká témata jsou pro uživatele důležitá, co potřebují a co budeme pomocí našich produktů řešit. Jednotlivé vhledy transformujeme do otázek (výzev) "Jak bychom mohli..." , které vybízí naši mysl k hledání řešení.

3. IDEACE

Ve třetí fázi nastává čas na kreativitu při hledání řešení výzev z předchozího bodu. Pravidlem je v počáteční fázi popustit uzdu a nechat realitu stranou ("Představte si, že máme neomezené množství času a financí..."), důležité je pracovat v rozmanitém týmu, efektivní bývá individuální brainwriting a následné sdílení v celé skupině. Teprve pak přichází shlukování nápadů a jejich výběr. Která řešení nejvíce odpovídají potřebám uživatelů, našim finančním a časovým možnostem? Která mají jasnou přidanou hodnotu? A konečně která jsou proveditelná?

4. PROTOTYPOVÁNÍ

Fáze přípravy nedokonalé verze řešení (např. onboardingový program), které v další fázi představíme uživateli. Prototyp nám má pomoci odpovědět na otázky, zdali náš produkt plní svůj účel z pohledu uživatele, jestli jej lidé chtějí, jak se jim s ním pracuje, jaká to pro ně bude zkušenost. Existují dva hlavní typy prototypu – "fake" (předstíráme, že něco již existuje – např. kurz, aplikace), "make it", kdy vyrobíme jednoduchý model. Zásadou pro tvorbu prototypu je tvořit jej v první fázi co nejrychleji a nejlevněji z běžně dostupných materiálů (čím více času na nápadu strávíme, tím méně ho budeme chtít opustit, pokud jej uživatelé odmítnou) a postupně jej na základě zpětné vazby od uživatelů z páté fáze propracovávat. Prototyp si lze představit jako prázdnou krabičku, která jen naznačí obsah nebo funkce (např. aktivity onboardingového programu, u kterých zatím není detailně zpracovaný obsah; aplikace na přihlašování na kurzy, zatím bez technického zpracování). Typickým prototypem pro L&D může být video pozvánka na kurz (nejdříve storyboard), leták rozvojového programu, aplikace na správu vzdělávání, hodnocení zaměstnanců. Prototyp může být nakreslený či načrtnutý rukou, nahraný na mobilní telefon, vyrobený z lepenky, kartonů, mohou se hodit i programy jako proto.io, figma.com.

5. TESTOVÁNÍ

V této části procesu předkládáme uživatelům prototyp s cílem získat zpětnou vazbu. Co uživatelům vyhovuje a co ne, čemu nerozumí, jak se cítí, zaujal by je daný produkt či služba, jak by měl vypadat např. rozvojový program, aby se na něj přihlásili a aktivně se ho účastnili.
Při testování aplikací nebo webových stránek můžete pozorovat jejich chování, jak jsou srozumitelné, kam lidé klikají a podobně. Možná se vám vyplatí, aby testovací rozhovory prováděl někdo, kdo produkt či službu nenavrhoval, bude pro něho lehčí přijmout i kritická hodnocení, jelikož nebude tolik spjatý s procesem vymýšlení. Vy můžete být samozřejmě v tomto procesu pozorovatelé.

Design thinking je iterativní (opakující se) proces, po testování a zpětné vazbě se vracíme do fáze prototypování, někdy i do fází předchozích. Je dobré být připraven na to, že ne vše, co vymyslíme, bude od uživatelů přijato s nadšením, že nebudou náš návrh chápat vždy tak, jak jsme předpokládali, že chyba se stane, že není opakem neúspěchu, ale jeho součástí. Odměnou nám budou řešení, která budou naše uživatele bavit a která budou řešit to, co skutečně potřebují.

JAK OBJEVIT SILNÉ STRÁNKY LIDÍ A STAVĚT NA NICH?

Proč neřešit jen slabé stránky své a zaměstnanců, ale zaměřit se především na ty silné? Jak je identifikovat a které cesty a způsoby jejich rozvoje následně vybrat?

Autorky: Jana Weinberg, transformační koučka, mentorka, HR konzultantka, janaweinberg1@gmail.com, Markéta Adamíková, zakladatelka projektu Kouc.ink, leadership koučka, jsmetuprovas@kouc.ink

Ať už přemýšlíme nad vlastním rozvojem nebo rozvojem našich zaměstnanců, naše mysl nejčastěji sklouzne k seznamu "slabých stránek", tedy oblastí, které je potřeba "opravit". Z našeho zorného pole se vytrácí silné stránky, oblasti, ve kterých se nám přirozeně daří, které nás baví a naplňují. Často se domníváme, že v oblastech, kde máme největší potenciál, se budeme rozvíjet přirozeně nebo bez většího úsilí. Pracujeme tak jen na svalech, které podle nás potřebujeme posílit a zapomínáme na trénink těch, které nás můžou dovést do cílové rovinky.

OBJEVTE SILNÉ STRÁNKY

Profesor pozitivní psychologie Alex Linley definuje silné stránky jako už existující schopnosti určitého způsobu chování, myšlení nebo cítění, který je pro uživatele autentický a energizující, umožňující optimální fungování, rozvoj a výkon. Silné stránky tvoří naše schopnosti, které nám přirozeně jdou a zároveň nás baví a naplňují. Jak si "potvrdit" nebo objevit silné stránky u sebe, svých stávajících nebo potenciálních zaměstnanců? Existuje řada způsobů a dostupných nástrojů k sebepoznávání pro individuální i firemní využití.

VIA CHARACTER STRENGTHS

Nástroj slouží k odhalení silných stránek charakteru. Byl vytvořen známými vědci v oboru pozitivní psychologie Christopherem Petersonem a Martinem Seligmanem.

Jedná se o bezplatný nástroj dostupný v několika jazycích, nikoliv v češtině. Výstupem dotazníku obsahujícího 240 otázek je žebříček 24 testovaných silných stránek, přičemž horních pět se považuje za "silné stránky". Dotazník je k dispozici v sekci *Questionnaries > VIA Survey of Character Strengths* na webu https://www.authentichappiness.sas.upenn.edu.

GALLUP

Gallup CliftonsStrenghts Assessment odpovídá na otázku "Kdo jsem?" Slouží k odhalení a rozvoji silných stránek – top talentů.
Pomocí testu lze zjistit svých pět nejsilnějších stránek (včetně vysvětlení a popisu), plus dalších devětadvacet doprovodných. Jedná se o dotazník v angličtině obsahující 177 otázek. Dokončením dotazníku se otevírají personalizované zprávy a zdroje k využití maximalizace svého potenciálu. Nástroj je zpoplatněn, v současnosti 20–50 USD, v závislosti na zvolené variantě.
https://www.gallup.com/cliftonstrengths/en/home.aspx.

INDIVIDUÁLNÍ CVIČENÍ DLE DR. MARTINA SELIGMANA

Cvičení se opakuje denně po dobu nejméně 7 dnů. Můžeme začít zamyšlením nad tím, co nám v předchozích dnech udělalo radost, co se nám povedlo. Důležité je si uvědomit, díky čemu se to podařilo. Právě to napovídá, jakou svou silnou stránku jsme využili, a rovnou si ji můžeme i pojmenovat. Záměrem cvičení není nastřádat co nejvíce silných stránek, ale postupně zavádět jejich aktivní používání během dne. Více na webu https://ggia.berkeley.edu/practice/use_your_strengths.

OD OBJEVENÍ K POSILOVÁNÍ

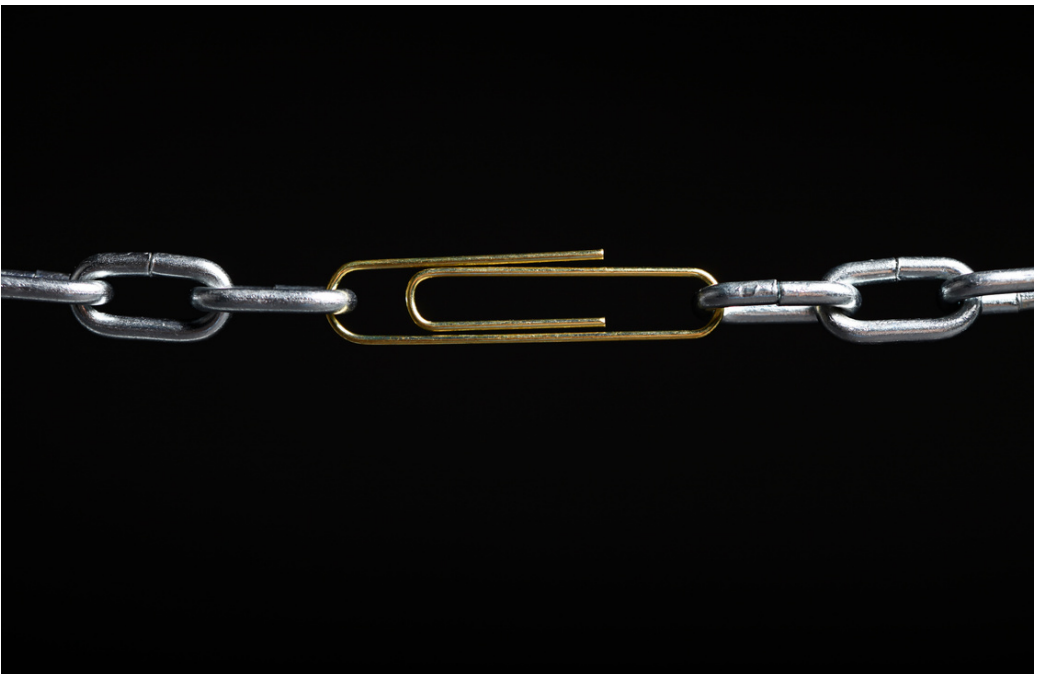
Pro osobnější způsob objevování silných stránek, hodnot, dále k sebepoznání, dosažení cílů, ale zejména k naplnění potenciálu svého nebo svých zaměstnanců lze využít i koučování. Profesionální kouč nejen pomůže silné stránky objevit, ale i hledat cesty, jak je využívat a rozvíjet.

HODNOTICÍ ROZHOVOR JINAK

Při hodnocení pracovního výkonu stále bývá častou praxí zaměření se na nedostatky zaměstnanců a následná tvorba vzdělávacích programů ušitá na jejich "odstranění". Přitom je prokázáno, že pokud mají zaměstnanci možnost posilovat své silné stránky a stavět na nich, práce je více baví, jsou produktivnější, motivovanější, angažovaní a zažívají více tvůrčích momentů.
Vhodné je také pracovat se zpětnou vazbou. S hodnocením svého výkonu by měl ideálně začít zaměstnanec. Nejprve zmíní oblasti a činnosti, ve kterých se mu daří (opřeno o silné stránky), poté se zaměří na to, co by v oblastech, ve kterých se mu ještě příliš nevede, mohl dělat lépe. Manažer doplní jeho sebehodnocení o své poznatky. Výstupem rozhovoru by mělo být hledání cest, kde ještě může zaměstnanec využít své silné stránky, a to včetně pracovních oblastí, ve kterých se mu zatím nedaří. Výstupy mohou sloužit i jako podklady k plánování rozvoje, tvorbě vzdělávacích programů či k plánování procesu nástupnictví na klíčové pozice.

PRIORITA ČÍSLO JEDNA

Jednotlivci i organizace jsou dnes stále přesvědčeni, že cesta k úspěchu vede přes nápravu chyb a nedostatků. Toto zaměření na slabé stránky je podle odborníků zabývajících se pozitivní psychologií omylem a plýtváním tím nejcennějším, co máme k dispozici – našimi silnými stránkami. Úspěch leadershipu nespočívá ve snaze o nápravu slabých stránek, ale v objevování, využívání a rozvoji těch silných u sebe i svého týmu. To potvrzují i zkušenosti z koučování, které se někdy využívá výhradně k "hašení požárů" a zanedbává se přitom jeho potenciál rozvíjet talenty, tedy i potenciál společnosti. Koučové často pracují s klienty, kterým přináší nová nebo manažerská pozice nemálo stresu a výzev. Koučovaní se tak přepínají do módu "sebepochyb" a ohrožení a reagují pod vlivem svých emocí. V koučování je třeba vést u takového nastavení pozornost k silným stránkám i k tomu, jak díky nim lze zvládat náročné situace s odstupem a přínosem sobě, týmu, celé společnosti.



6 VZDELÁVACÍCH MÝTOV

Ako sa hovorí, každá legenda sa vraj zakladá na pravde (alebo na každom šprochu pravdy trochu). A preto aj mnohé mýty, s ktorými prichádzame do styku v oblasti vzdelávania, sú čiastočne výsledkom výskumu alebo zaujímavého pozorovania.

Autorka: Elena Urbanová, Senior Experience Designer, e-learnmedia, urbanova@e-learnmedia.sk

Elena Urbanová sa venuje tvorbe e-learningových kurzov z metodického hľadiska, ale aj z technického hľadiska. Okrem tejto základnej činnosti sa snaží vniesť do digitálneho vzdelávania trocha ľudskosti a jednoduchosti.

Na to, aby sme odlíšili teóriu od mýtu si pomôžeme matematikou. Tým, že teórie (v našom prípade mýty) sú formulované všeobecne, tak je to tvrdenie typu "pre všetky", teda napr. "Pre všetkých ľudí platí, že majú modré oči". A takéto tvrdenia sa z matematického hľadiska vyvracajú jednoducho. Stačí nájsť jeden prípad kedy to neplatí a takto vieme vyvrátiť väčšinu "overených" teórií. Mýtov vo vzdelávaní je mnoho a nasledovné patria medzi najznámejšie. Veľa ľudí vie, že sú mýty, ale veľa ľudí ich berie ako fakt.

KAŽDÝ ČLOVEK MÁ PREFEROVANÝ UČEBNÝ ŠTÝL

Protidôkaz: Kresliť sa naučíme lepšie vizuálne, akoby sme o tom len počúvali.

Korekcia: Každý má preferovaný štýl učenia, ale predovšetkým záleží na obsahu učiva. Väčšinou práve ten definuje ideálny spôsob podania. A v prípadoch, kde si môžeme vybrať, sú síce zaznamenané rozdiely, ale nie natoľko významné, aby sa nám oplatilo vyrábať kurzy trojmo.

Tip: Ak z hľadiska preberanej témy nezáleží na spôsobe podania, je lepšie štýly striedať.

DNEŠNÍ ĽUDIA MAJÚ POZORNOSŤ KRATŠIU AKO ZLATÁ RYBKA

Protidôkaz: Nejeden mladý človek sa pri plnom vedomí zúčastnil maratónu rozšírených verzií Pána prsteňov, ten trvá 11 hodín, 23 minút a 59 sekúnd.

Korekcia: V dnešnej digitálnej dobe využívame svoje vnímanie inak ako pred ňou. Častejšie sa prepíname medzi úlohami a sledujeme viacero zariadení naraz. Nie je to však zlé, je to len iné a dokonca aj výhodnejšie.

Tip: Nenúťme ľudí, aby študovali vo veľkých časových blokoch, ale nechajme ich nech si štúdium zmanažujú sami, ak sa to dá.

PRAVIDLO 70:20:10

Teda 70 % vedomostí získavame neformálne alebo informálne počas riešenia pracovných úloh, 20 % vedomostí získavame vďaka interakciám s inými ľuďmi a len 10 % sa naučíme formálne.

Výčitka: 70:20:10 síce určuje približný pomer našich vzdelávacích aktivít, ale štúdia, ktorá celé toto začala, skúmala len manažérov, preto je pravdepodobné, že v špecifických odvetviach alebo na iných pozíciách môže byť pomer aj výrazne odlišný. Konkrétne dáta na to v tejto chvíli nemám, preto len výčitka.

Korekcia: 70:20:10 nie sú presné čísla, ktoré by sme mali dosiahnuť. Všetko závisí od konkrétnej situácie, v ktorej sa nachádzame. Ale z dlhodobého hľadiska sa sa toho najviac naučíme inak ako formálne.

Tip: Aj keď formálne vzdelávanie tvorí "len" cca 10 % vzdelávania, je stále potrebné.

VYUŽÍVAME LEN 10 % NÁŠHO MOZGU

Protidôkaz: Pohľadajte na internete akúkoľvek “mapu mozgu” – v týchto mapách sú zakreslené časti mozgu a ich účel, ktorý vedci vyskúmali s pomocou magnetickej rezonancie. A dokonca tam nie je žiadna neznáma oblasť.

Korekcia: Takmer 100 % nášho mozgu využívame počas dňa, aj keď ich nevyužívame naraz.

Tip: To, že využívame celý svoj mozog neznamená, že sme naplnili svoj potenciál v učení sa.

STARÉHO PSA NOVÝM KÚSKOM NENAUČÍŠ

Protidôkaz: Štúdia "Aging and brain plasticity" z roku 2018, ktorá ukázala, že mozog je plastický po celý náš život.

Korekcia: Je pravda, že čím sme starší, tým ťažšie sa učíme nové veci. Ale táto schopnosť nikdy neklesne na nulu.

Tip: Nehádžme starších ľudí do starého železa. Dokážu sa naučiť nové veci a dokonca ich skúsenosti môžu byť neoceniteľným prínosom.

POTREBUJEME TALENT, ABY SME USPELI

Protidôkaz: Keď bol švédsky bežec Gunder Hägg mladý, nebol oproti svojim rovesníkom výnimočný. Jeho otec ho však oklamal (s dobrým úmyslom, aby sa nevzdal toho, čo mal rád), že zabehol 1 500 metrov rýchlejšie. Preto začal Gunder poctivo trénovať a neskôr sa mu podarilo prekonať vyše tucet svetových rekordov.

Korekcia: Talent nám pomáha rýchlejšie napredovať v danej oblasti, ale nie je to tá najdôležitejšia vec. Oveľa dôležitejšia je práca, ktorú spravíme, a odhodlanie vytrvať. Ak sa hlbšie pozrieme na úspešných ľudí, tak zistíme, že tvrdo pracovali na tom, aby sa dostali tam, kde sú. Je síce pravdepodobné, že keby rovnako pracovali ľudia s talentom aj ľudia bez neho, tak tí s talentom by na tom boli lepšie. Ale na veľmi vysokú úroveň sa vieme dostať aj bez talentu.

Tip: Neklaďme si pod nohy zbytočné prekážky. Ak vynaložíme patričné úsilie, vieme dosiahnuť veľké veci takmer v akejkoľvek oblasti. Dokážeme sa naučiť čokoľvek.

Vo svojej podstate mnohé mýty vznikli s dobrým úmyslom a sú čiastočne pravdivé. Preto aj znejú presvedčivo. Ich hlavný problém spočíva v tom, keď sa berú dogmaticky a zabudneme na ich pôvod. Nesprávna aplikácia totiž môže viac uškodiť ako pomôcť. Je tiež dobré vedieť, že nemusíme hneď vyrábať pre každého inú verziu kurzu. Aj to, že naše mozgy síce pracujú rôzne v rôznom veku alebo v čase, v ktorom sa svet nachádza, no napriek tomu si dokážu vždy poradiť. A to dokonca aj v pokročilom veku. Vzdelávanie nás sprevádza po celý život a vďaka nemu sa neustále posúvame dopredu. Nenechajme sa odradiť tými, ktorí nám tvrdia, že na to či ono (už) nemáme.

Podrobne sa týmto aj iným mýtom venujeme v podcaste "e-learning žije!", http://www.e-learnmedia.sk/podcast.

ONLINE ROZHOVOR EPALE S PAULEM MATTHEWSEM

Novinkou Elektronické platformy pro vzdělávání dospělých v Evropě EPALE je letos rozhovor s expertem. Představujeme také nový nástroj pro měření digitálních kompetencí EVALDO.

Autor: Tomáš Langer, lektor, trenér a konzultant, tomas@tomaslanger.cz

První hostem letošní novinky, rozhovorů EPALE se zahraničními osobnostmi, se stal Paul Matthews. V moderované diskusi, jejíž záznam je k dispozici i s českými titulky, se dozvíte, jak bude podle Paula Matthewse vypadat svět firemního vzdělávání v post-covidové době. Jaké změny budou muset podstoupit organizace a lidé v nich, aby dokázali nejen přežít, ale především zlepšit sami sebe.
Paul Matthews je novozélandsko-britský spisovatel a lektor, mezinárodně uznávaný a vyhledávaný řečník na poli rozvoje lidských zdrojů. Je zakladatelem britské společnosti People Alchemy, která se specializuje na Learning Technology a zlepšování výkonnosti organizací díky vzdělávání a rozvoji.
Diskusi připravil a moderoval Martin Dobeš z EPALE ČR.

https://youtu.be/aiJt9t8FKx0

Naše hodnocení: ★★★★☆

EVALDO.CZ

EVALDO je veřejně dostupný online nástroj pro autoevaluaci digitálních kompetencí zaměstnanců, zaměstnavatelů, ale i běžného občana.
Na základě interakce s aplikací simulující reálné prostředí získá uživatel informace o úrovni svých digitálních kompetencí včetně porovnání s ostatními uživateli.
V závislosti na dosaženém výsledku pak EVALDO doporučí další individuální postup pro rozvoj digitálních kompetencí.
Díky propojení s online vzdělávacím systémem, jehož jádrem je databáze digitálních učebních materiálů pro rozvoj přenositelných digitálních kompetencí, nabídne EVALDO uživateli relevantní vzdělávací programy, například edukační videa či online kurzy zaměřené na rozvoj konkrétních digitálních kompetencí.
EVALDO vychází ze zjednodušené verze Evropského rámce digitálních kompetencí DIGCOMP.
V současnosti je k dispozici pro testování, jeho ostrá verze se zatím připravuje. Nástroj vyvíjí MPSV.

Seznamte se s pilotním scénářem OBČAN simulujícím běžné životní situace, které lze řešit s využitím digitálních technologií. Tento scénář má tři části: Občanský průkaz, Nákup pračky a Oslava. Občanský průkaz simuluje situaci, kdy se občan například přestěhuje do nového města a na úřadu se má objednat a vyřídit si nový občanský průkaz. Vše samozřejmě za použití počítače a z domova.

https://evaldo.cz

Naše hodnocení: ★★★☆☆

HRRRR DO VZDĚLÁVÁNÍ

E-book HRrrr do vzdělávání aneb Nastartujte domino efekt učící se organizace vytvořil tým expertů z platformy SCORMIUM. Přinášíme vám to nejzajímavější ze 4 kapitol tohoto e-booku, který nabízí nejen řadu otázek jak na firemní vzdělávání, ale především mnoho konkrétních doporučení.

Autorka: Olga Běhounková, odborná asistentka FF UK, olga.behounkova@ff.cuni.cz

Na 24 stranách e-booku je popsáno, jak zvládnout ty nejtěžší věci ve vzdělávání zaměstnanců, sebe i vedení lidí. Text je doplněn postřehy odborníků z oblasti rozvoje a vzdělávání, linky na původní články a také checklisty.

Kapitola **"Co je smysluplné vzdělávání zaměstnanců a jak na něj?"** apeluje na to, aby vzdělávání bylo realizováno komplexně a také s ohledem na moderní svět. Tedy aby bylo smysluplné. Navrhovanou cestou je eliminovat situaci "Nevíme proč, jak, kdy a co se učíme" a nastavit ve firmě jasnou strategii, hodnoty a priority, vytvořit prostředí, které rozvíjí otevřenou konstruktivní zpětnou vazbu směrem zdola nahoru, dále zvyšovat kompetence vedení, řízení a rozvoje a uváženě vybírat lektory. Také budovat učící se týmy napříč organizací, zapojit stakeholdery a rozvíjet kompetence 21. století – kritické myšlení, kooperaci, komunikaci a kreativitu. Autoři také doporučují vzdělávání přiblížit všem ve firmě (ano, i zatvrzelým odpíračům), představit možnosti, které firma nabízí, a hledat alternativy. Spolupracujte. Všichni. A nastavte, jak změřit úspěch a jak jej pozitivně promítnout do zaměstnancovy práce i do firmy (např. pomocí SMART/ER cílů). A nebojte se chyb, je to lidské a bez nich není pokrok.

Druhá kapitola **"Staňte se magnetem na talenty"** čerpá z aktuálních výzkumů, které potvrzují, že pracovníci mají chuť se učit a rozvíjet. Kvalitní firemní vzdělávání je silnější reklama, než si myslíme. Využijte toho a změňte se ve firmu, která bude tahákem na talenty. Jak? Buďte moderní, transparentní a vzdělávejte budoucí zaměstnance ještě před nástupem, buďte vidět (např. natočte inspirativní videa). Pečujte o stávající talenty a aplikujte 2 nástroje: reskilling a upskilling, tj. pro pozice či jednotlivce vytvořte "studijní cesty" šité na míru, které mají jasný cíl a vyhodnocení. Nedostatek kariérního rozvoje je častým důvodem odchodu talentů z firem. Budujte prostředí učící se organizace, získejte firemní ambasadory a i vy jděte příkladem a pracujte na sobě.

Třetí kapitola **"Čas na strategii"** jde od teorie k hmatatelným výstupům. Cílem je, aby vzdělávání bylo strategickou součástí rozvoje firmy. Staňte se učicí se organizací a mějte strategii firemního vzdělávání. Pilířem učicí se organizace je precizní management vlastního know-how, využívejte proto interní lidi pro transfer znalostí i dovedností ve firmě, např. skrze databáze lidí či týmů a jejich znalostí. Implementujte koncept učicí se organizace a najděte tvář změny (ideálně někoho z top managementu, pravidelně revidujte vzdělávací proces a nezapomínejte na ROI.

Konečně poslední kapitola **"Co dál, aby vám to nespadlo na hlavu?"** doporučuje zmocňovat zaměstnance

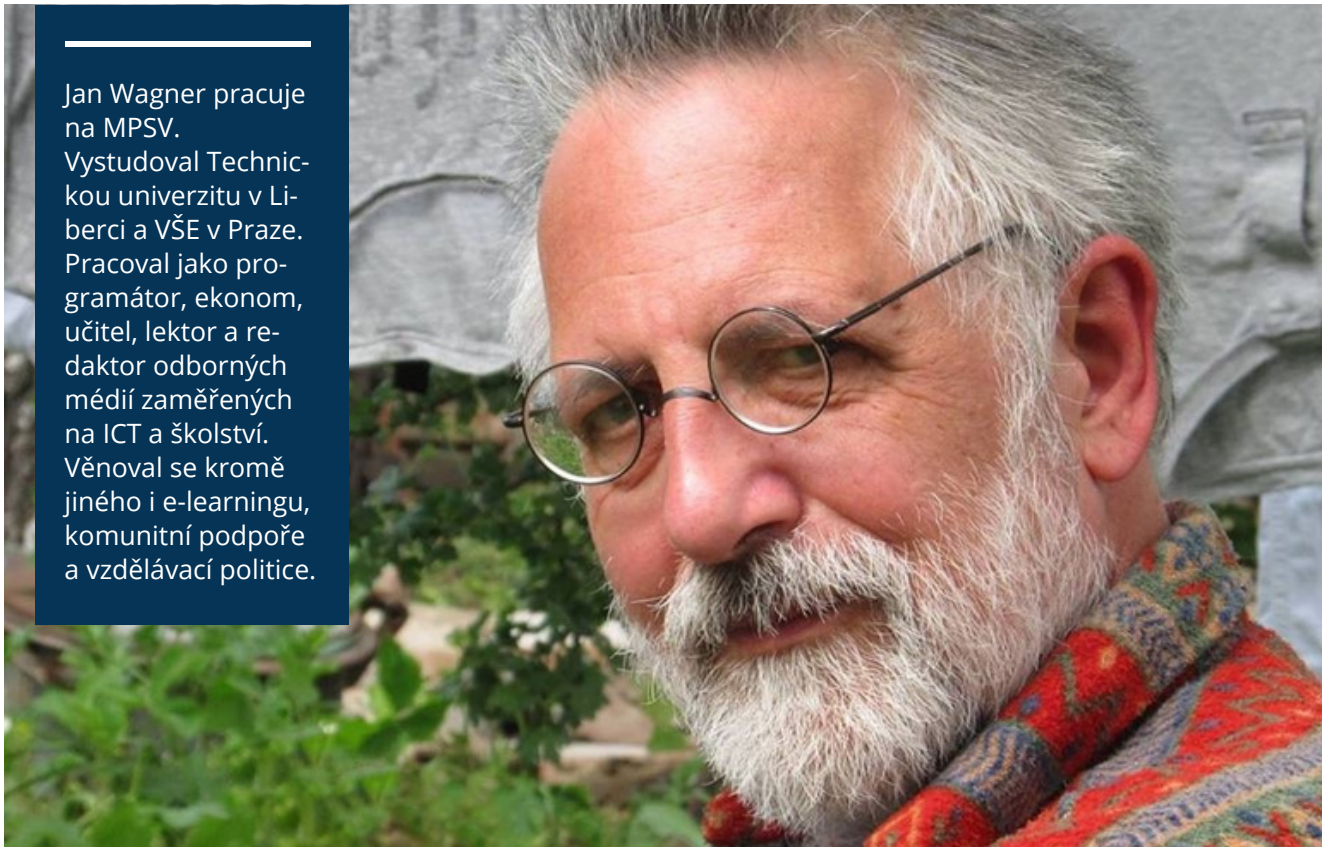
tak, aby každý z nich nesl odpovědnost za sebe, své kroky i jejich dopady na tým i firmu. Budujte kulturu chyb, myslete rozvojově, nikoliv fixně. Konstruktivně komunikujte napříč všemi směry a podporujte zpětnou vazbu. Pravidelně se setkávejte, uchovávejte tak know-how a budujte růstový potenciál, případně identifikujte překážky. Vybudujte neformální tým ambasadorů růstového nastavení. Plánovaně opakujte vzdělávací aktivity a nastavte systém retence znalostí, tj. ptejte se a využívejte e-learning, mikrolekce, krátká videa, připomínejte, dávejte kvízy a tak podobně. Motivujte pracovníky k dalšímu vzdělávání.

HRrrr do vzdělávání aneb Nastartujte domino efekt učící se organizace. Praha: Scormium, 2021.

JAK NA ROZVOJ DIGITÁLNÍCH KOMPETENCÍ VE FIRMĚ?

Digitální kompetence je schopnost používat znalosti a dovednosti v oblasti digitálních technologií zodpovědně, samostatně a vhodným způsobem v kontextu práce, zábavy či vzdělávání.

Autor: Jan Wagner, gestor a digitální kurátor projektu DigiKatalog, MPSV, jan.wagner1@mpsv.cz



Jan Wagner pracuje na MPSV. Vystudoval Technickou univerzitu v Liberci a VŠE v Praze. Pracoval jako programátor, ekonom, učitel, lektor a redaktor odborných médií zaměřených na ICT a školství. Věnoval se kromě jiného i e-learningu, komunitní podpoře a vzdělávací politice.

Rozvojem přenositelných digitálních kompetencí se zabývá projekt DigiKatalog realizovaný MPSV. Tento projekt vytváří sady metodik, nástroje a doporučení pro rozvoj digitálních kompetencí a digitální gramotnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců.

Bezpečné a sebevědomé používání moderních technologií může pomoci s nalezením zaměstnání a s procesem vzdělávání, ale i s všednějšími záležitostmi, jako jsou nakupování, vyhledávání informací nebo zábava.

PŘENOSITELNÉ DIGITÁLNÍ KOMPETENCE

Tento druh digitálních kompetencí patří mezi jednu z klíčových schopností celoživotního vzdělávání tak, jak jej definuje Evropská unie. Jde o schopnost nejen pracovat s hardwarem a softwarem bez ohledu na jeho výrobce či druh, ale také schopnost užívat digitální technologie efektivně, bezpečně a ke všem svým potřebám. Digitální kompetence zahrnují například ukládání a zpracování informací, vývoj digitálního obsahu nebo chování na internetu. Být digitálně kompetentní znamená držet krok s rychlým vývojem informačních a komunikačních technologií a mít určité znalosti a dovednosti. Digitální kompetence se podle univerzálního vzdělávacího rámce DigComp 2.1 rozdělují do pěti oblastí. Každá oblast dále pojímá řadu konkrétních dovedností. Některé z nich jsou pro nás samozřejmé a jednoduché. Třeba posílání e-mailů jako základ naší digitální komunikace.

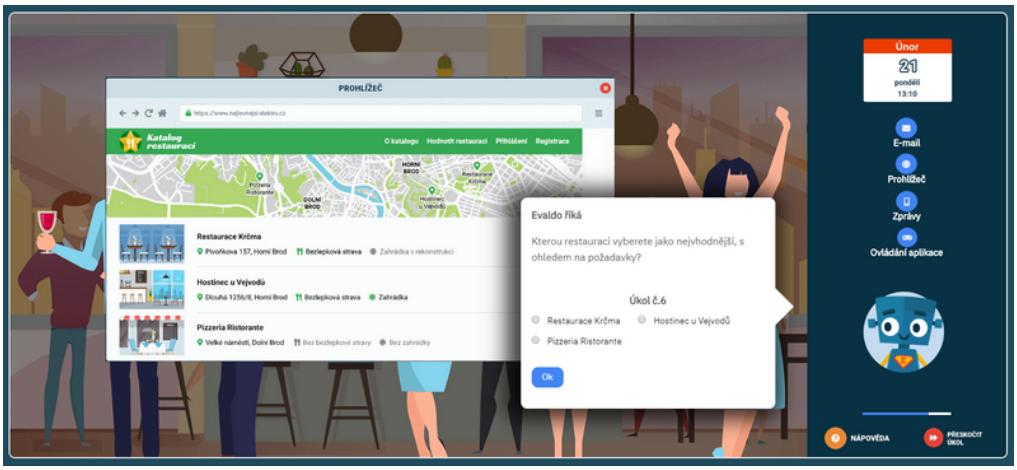
Některé se tak na první pohled alespoň jeví, i když nejsou.
Co taková ochrana soukromí? Všichni tušíme, že se jedná o něco důležitého, ale ruku na srdce – jak složitá jsou vaše hesla do e-mailů, k přístupu na sociální sítě, nebo dokonce k citlivému internetovému bankovnictví? A ke kolika ze svých účtů používáte stále stejné heslo?
A pak jsou digitální kompetence, které jdou zkrátka mimo většinu z nás. Například programování.
Přitom jde jen o psaní pokynů vašemu počítači, o ovládání stroje v programovacím jazyce.

OBLASTI DIGITÁLNÍCH KOMPETENCÍ

1. Zpracování informací
Do této oblasti patří vyhledávání, vyhodnocování a správa dat a digitálního obsahu. Zajímá vás něco? Internetové vyhledávače pravděpodobně dokáží najít odpověď.

2. Komunikace a spolupráce
Komunikace a spolupráce po síti znamená vzájemnou interakci uživatelů, sdílení digitálního obsahu a třeba i zapojení se do občanských aktivit. Je třeba mít pod kontrolou jak svoji virtuální identitu, tak svoje vystupování na síti – i tam se pohybují lidé a na slušnosti záleží. Proto byla vymyšlená netiketa – etiketa na (inter)netu.

3. Vytváření digitálního obsahu
Ano, sem patří i obávané programování – když vytvoříte program, jste totiž autorem originálního obsahu. To samé platí i pro mnohem jednodušší díla. Dokumenty, obrazové soubory, hudební stopy nebo videa.



Znalosti z oblasti autorských práv jsou součástí kompetencí v této kategorii.

4. Bezpečnost
V první řadě je potřeba chránit svoje osobní údaje a svoji virtuální identitu. To znamená – hesla, zálohy dat a tak dále. Na paměti byste měli mít i ochranu duševního zdraví sebe i ostatních uživatelů.

5. Řešení problémů
Život je jako továrna na problémy.
A když přijdou v digitálním prostředí, měli bychom je umět včas identifikovat, správně pojmenovat a najít řešení. Sami nebo s pomocí – i schopnost oslovit toho správného člověka se počítá.

Kromě toho mají digitální kompetence značný přesah i mimo svou hlavní oblast zájmu, zahrnují totiž také třeba podporu logického a kritického myšlení při využívání internetových médií a rozvoj komunikačních dovedností.

OVĚŘTE SI ÚROVEŇ SVÝCH DIGITÁLNÍCH KOMPETENCÍ
V současnosti testujeme novinku – veřejně dostupný online nástroj EVALDO, pomocí něhož může uživatel zhodnotit úroveň svých přenositelných digitálních kompetencí. V aplikaci EVALDO se řeší úkoly, se kterými se setkáváme v každodenním životě, například vyřizování občanského průkazu či objednávání pračky.
Na pozadí této "simulace" běží složitý algoritmus sledující jednotlivé úkony uživatele, aby je nakonec vyhodnotil a ukázal, v čem jsou jeho silné stránky a v jaké oblasti digitálních kompetencí se může zlepšit.

Otestujte zdarma na webu www.evaldo.cz.

TACITNÍ ZNALOSTI ZLATÝM DOLEM

Ve čtvrtek 9. 9. 2021 se v Praze uskutečnil třetí ročník technologické události pro oblast firemního vzdělávání LEARN & TECH 2021. Akce se zúčastnilo téměř 150 osob prezenčně a dalších 40 v online streamu.

Autorka: Olga Běhounková, odborná asistentka FF UK, olga.behounkova@ff.cuni.cz

Cílem akce bylo ukázat aktuální trendy ve vzdělávání a rozvoji zaměstnanců s využitím moderních technologií. Formát showcase potvrdil svoji oblíbenost a smysluplnost – v sérii 14 krátkých prezentací partnerů akce získali účastníci komplexní přehled o aktuálních možnostech, které lze ve firemním vzdělávání využít.

Úvodní příspěvek tradičně představil learning designer, expert na technologie a člen týmu Firemního vzdělávání Brano Frk. Zdůraznil, že ve vzdělávání dospělých probíhá doslova digitální transformace. Již se nelze jen tak vrátit zpět do původních kolejí před pandemií. V prezentaci zdůraznil termín "ONLIFE", který pochází od italského filozofa a logika Luciana Floridi a je nadstavbou dosavadního dělení na online či offline. Podle Brana již mezi nimi nelze rozlišovat, vzdělávání je jen jedno. Navíc online vzdělávání není nouzové řešení, ale spíše nový "normál". Musíme také akceptovat technologické aspekty našich životů a hyperpropojenost celého světa, včetně datové stopy, kterou zanecháváme (např. využitím chytrých hodinek při sportování). Data bychom měli využít nejen pro vlastní rozvoj, ale také pro vzdělávání, to je ta pravá výzva pro jednotlivce i firmy. Návod, jak na to, ilustroval přehledně čtyřmi kvadranty:

I. WORK/LEARNING
II. ANYTIME/ ANYWHERE
III. CAPTURE TACIT KNOWLEDGE
IV. REAL-TIME TRACKING DATA.

Podle Brana je také klíčové posilovat u zaměstnanců firem kompetenci učit se, naučit se vzdělávat online efektivně (nezastupitelná je vlastní iniciativa). Nefragmentovat, ale poskytovat kontext. Přímo zlatým dolem pro vzdělávání ve firmách nazval tacitní znalosti, tedy vše skryté v hlavách zaměstnanců, a také sociální učení, které umožňuje udržet znalostní kapitál ve firmě, i když zaměstnanec odejde. Zde hrají klíčovou roli lídři, např. tím, že budou v lidech povzbuzovat zájem a díky moderaci otevírat témata a získávat zájem lidí a zachytávat jejich zkušenosti.

Zaměstnanci by neměli být jen konzumenty obsahu, ale i jeho tvůrci. Alfou a omegou je však mít data, tedy umět procesy učení i vzdělávání vidět v číslech. Nejen deskriptivně a diagnosticky, ale také sofistikovaněji propojit s dalšími systémy v organizaci tak, aby systém uměl řešení predikovat, vyhodnocovat a navrhovat. Nutností je smysluplnost a udržitelnost vzdělávání uvnitř firem, tedy nejen nakupovat nové softwary a kurzy, ale umět je aktualizovat a měnit či pravidelně analyzovat vzdělávací potřeby. Následovala hlavní část showcase, v níž se prezentovalo 14 tvůrců LMS, e-learningů, vzdělávacích webů, aplikací, videotréninků, AR a VR. Akci ukončila diskuse s odborníky na technologie ve vzdělávání, kteří poskytli své vize a pohledy do budoucnosti. S Tomášem Langerem diskutovala Sara Polak z Paioneers, Lukáš Voříšek z In-Smartu a Brano Frk. Experti doporučili lépe a cíleněji využívat technologie (tj. nekupovat drahé, velké systémy, ze kterých zákazník využívá jen malé procento). Shodli se, že pandemie pomohla a dostala technologie mezi lidi i firmy a donutila je naučit se s nimi pracovat a kriticky myslet. Pracovníkům by podle jejich názoru měla být dána flexibilita a volnost ve výběru kurzů s cílem zajistit multioborovost vzdělávání.

Z pohledu chyb, které firmy v "onlife" dělají, uvedli nekoncepčnost a doporučili nákup ICT vždy vázat na kompatibilitu se systémy ve firmách a s lidmi, kteří s nimi pracují. Dále zdůraznili chybějící strategický rozměr a metriky online kurzů tak, aby měly očekávaný efekt a měřitelný výsledek. Konečně také experti upozornili na podcenění "vypnutí" pracovního počítače po pracovní době a s tím spojené "umění" nepracovat. Aby to vše mělo dopad, je nezbytné vzdělávání ve firmě dobře provázat. Už vás napadá, jak na to?

Podrobnosti o showcase nalezete na webu www.learnandtech.eu. Příští ročník se showcase uskuteční 15. 9. 2022 v Praze – těšíme se na setkání!

NOVINKY Z HRNEWS.CZ

Jak přežít strach a starosti se zdravou hlavou

Strach je potvora, která se nevyhýbá nikomu. Je úplně jedno, jak je člověk zkušený, kolik toho už v životě zvládl. Když se objeví úzkost, strach a pocit nejistoty, jsme na tom všichni podobně. Navíc strach má tu zvláštní vlastnost, že když na nás dolehne, má schopnost paralyzovat naše normální uvažování.

Jak získat druhé pro změnu a provázet je procesem změny

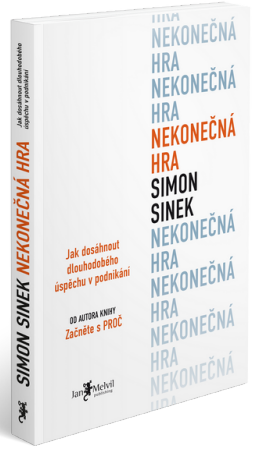
Naše doba je komplexní, rychlá, plná změn. Se změnou se setkáváme na každém kroku a často potřebujeme pro změnu získávat druhé, zvlášť jsme-li v roli liniového nebo HR manažera.

Radujte se z vlastních chyb

Pro osobní rozvoj i pro rozvoj týmů a firem je důležitý "vztah k chybě". Atmosféra strachu z chyby, prostředí, ve kterém se chyby neodpouštějí, rozvoj brzdí, nebo dokonce znemožňují. Nebojme se chyb – radujme se z nich.

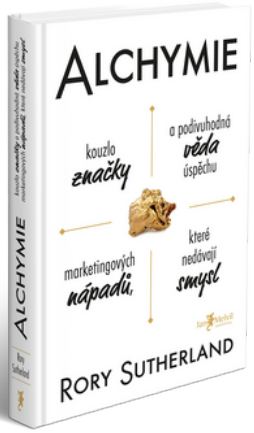
Tyto a další články najdete na www.hrnews.cz

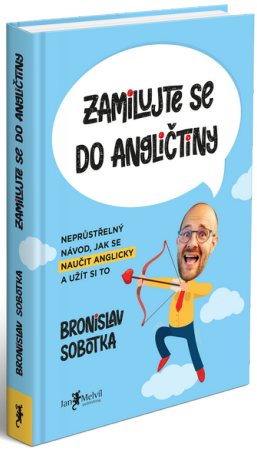
KNIŽNÍ TIPY MELVILU



Simon Sinek vyhlásil válku krizi hodnot. Nabízí metodu trvale úspěšného podnikání, které vede k vybudování nesmrtelné firmy s trvalým odkazem. Firmy, která se stane ikonou, již milují zákazníci, zaměstnanci i akcionáři. Je prospěšná lidem i komunitám, v nichž působí, která přežije krize a otřesy a současně zůstane zisková.

Ač si o sobě rádi myslíme, že svá rozhodnutí děláme na základě racionálních úvah – jsme přece dospělí – není to pravda. Behaviorální vědy, spotřebitelské průzkumy a 30 let zkušeností Roryho Sutherlanda, kreativního ředitele z agentury Ogilvy UK, vám ukáží, že naše skutečné motivace chování jsou hluboké a skryté.





Potřebujete vylepšit jazykovou úroveň? Ale máte pocit, že v dospělosti to už nejde, nemáte čas, talent, nervy ani energii? Známý lektor Broňa Sobotka vám ukáže, že žádná překážka není tak velká, aby nešla překonat. Autor nabízí soubor ověřených postupů, jak nenásilně vytvořit z angličtiny zábavnou součást každého dne, a stát se tak jejím sebevědomým uživatelem.

Více informací a objednávky na www.melvil.cz