ŘÍJEN 2023

Firemní VZDĚLÁVÁNÍ

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

EDUCITY
www.educity.cz
PARTNER ČÍSLA

HYBRIDNÍ VÝUKA: DALŠÍ VÝZVA PRO VZDĚLÁVÁNÍ

7 TIPŮ JAK NA (RE)START E-LEARNINGU

ROZHOVOR S JAKUBEM PECHEM

JAK KVALITNÍ MÁTE (NEJEN) INTERNÍ LEKTORY?

Misí Firemního vzdělávání je pomáhat ve zvyšování kvality rozvoje a vzdělávání dospělých. Už 7 let vydáváme e-časopis, později se přidaly konference a showcase, ročenka a od letošního roku i knižní produkce. V letošním roce jsme připravili hned několik nástrojů, dnes se zaměříme na ty, které rozvíjejí interní lektory ve vaší firmě.

Jak poznat kvalitního interního lektora? Řada firem má přesný kompetenční profil, některé však trochu tápou nebo je dosud nenapadlo, že by měl mít i lektor nějaký standard. A takový standard existuje v rámci Národní soustavy kvalifikací již 10 let! Za tu dobu prošel několika revizemi, naposled byla do standardu přidána i online výuka.

NÁROČNÁ ZKOUŠKA PRO ZKUŠENÉ LEKTORY

Zkouška z profesní kvalifikace Lektor dalšího vzdělávání je určena spíše zkušenějším lektorům s praxí, alespoň podle naší zkušenosti. Trvá 4–5 hodin před dvoučlennou komisí a je velmi praktická. Pokud máte ve firmě zkušenější lektory nebo i velmi pokročilé "ostřílené" machry, pro něž se stala jejich práce rutinou, může být absolvování zkoušky výzvou a potvrzením jejich lektorských dovedností. Právě jsme vypsali termíny na podzim 2023, mrkněte se zde:

Zkoušky pro lektory

Pro začínající lektory jsme na počátek roku 2024 připravili další novinku – dlouho očekávaný komplexní praktický blended kurz Lektor dalšího vzdělávání, který najdete zde:

Blended kurz pro lektory

A k rozvoji lektorů je určena i naše letošní novinka – kniha Lektorské minimum Mirky Dvořákové. *(red)*

UŽ MÁTE DÁREK PRO SVÉ LEKTORY?

Naše první kniha
LEKTORSKÉ minimum
Mirky Dvořákové

FIREMNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Pouze na objednávku
124 strany za 290 Kč

firemnivzdelavani.eu/obchod

Elektronický dvouměsíčník Firemní vzdělávání
ISSN 2533-6479
Ročník 7., číslo 5, datum vydání říjen 2023
Vydavatel: Firemní vzdělávání s.r.o., Trmická 836/5, 190 00 Praha 9
Šéfredaktor: PhDr. Tomáš Langer, tomas@tomaslanger.cz, +420 604 216 788
Redakce: PhDr. Olga Běhounková, Ph.D., Mgr. Martin Dobeš, 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

KDYŽ NĚCO CHCEME A DÁVÁ TO SMYSL, NA NIC NEČEKÁME

Jaký je rozdíl mezi rozvojem a vzděláváním? Jak funguje rozvoj ve firmě, která sice má kořeny v brněnském start-upu, ale dnes zaměstnává více než 2 500 lidí a stále roste? A jak to vše i výzvy budoucnosti zvládá v pětičlenném People development týmu?

Autor: Tomáš Langer

Jakuba Pecha dostala do firemního vzdělávání chuť na sobě neustále pracovat. Do (sebe)rozvoje pro změnu ne příliš dobře vyvíjející se životní situace a také fascinace lidským vědomím, což je jeho nejoblíbenější téma. V L&D pracoval v Tescu, Staropramenu a aktuálně se mu věnuje v Notinu.

Jakube, jaká byla Vaše cesta k firemnímu vzdělávání?
Strávil jsem dlouhá léta na gymplu a na vysoké v totální rezignaci. Pak jsem zažil "zmrtvýchvstání" na Erasmu v Holandsku, kde se pracovalo na projektech ve skupinách, učitelé měli partnerský přístup, dávali podporu, ale chtěli vidět výsledky, chtěli, abychom přemýšleli a spolupracovali – a od té doby jsem na sobě chtěl pracovat a taky pracoval. Díky touze zlepšovat se v tom, co dělám, a užívat si práci, jsem tíhl k L&D. No a pár let poté mi v Tescu neuvěřitelně sedl tým trenérů, který mi v té době pomáhal se školením vedení pohovorů. Pak jsem ze vzdělávání odešel zpátky do náboru, nabral pár let manažerských zkušeností, které byly hrozným zážitkem a zároveň skvělou zkušeností, ze které čerpám dodnes.

Myslím, že Notino je poměrně známá společnost. Přesto: co je Notino pohledem HR?
Z pohledu People development týmu je to radost a nepředstavitelné kvantum práce. Je k tomu hned několik důvodů. Za prvé, Notino je firma plná lidí, kterým říkáme proaktivní a výkonní srdcaři. Máme velmi silnou identifikaci s firemní kulturou, hodnotami, vysokou angažovanost. Podle Gallupu, který sleduje dlouhodobě a celosvětově engagement, patříme v angažovanosti podle jejich metodiky do best practice firem. Takový feedback máme i z průzkumů spokojenosti, z feedbacku na workshopy, jimiž

management učíme víc vědomě a konkrétně pracovat s hodnotami směrem ke svým týmům.
Za druhé, firma, která neuvěřitelně rychle roste. Od ledna letošního roku nabíráme cca 100 nových kolegů a kolegyň měsíčně. Byznysově jsme ve skvělé kondici, a to dlouhodobě, proto máme i prostředky k tomu (nejen v rámci vzdělávání a rozvoje) dělat pěkné a velké věci.
Za třetí, *People development* tým, kde je nás pět, je poměrně nový, naším největším protivníkem je historický dluh, který se snažíme smazat a také držet krok s vysokým tempem firmy. Spoustu projektů a iniciativ tvoříme na zelené louce – historicky tu nebyly, poptávka je obrovská, není tu žádná zahraniční matka, která by nás brzdila v rozletu. Když něco chceme a dává to smysl, na nic nečekáme a hned jdeme realizovat.

Na které aktivity se v L&D zaměřujete nejvíce?
V tuhle chvíli máme pět velkých projektů, kde suverénně největší a nejdražší je *Going Global* – projekt, jehož cílem je zhruba do dvou let naučit lidi ve firmě anglicky natolik, abychom mohli naplnit naše růstové ambice v zahraničí. Je to strategická priorita: z Brna do světa, bez toho se moc nikam nepohneme, jsme růstově nastavená firma a růst budeme především na zahraničních trzích. Dále řešíme vzpomínané hodnoty – opět součást naší strategie. Vedle toho máme dva komplexní manažerské programy, jeden pro nové manažery, druhý pro ty zkušenější. A poslední projektem je vstup do online vzdělávání.

Je tedy vzdělávání jednou z priorit Vaší společnosti?
Pořád se učíme. Vítězíme jako tým. To jsou dvě z našich tří hodnot, které vychází z DNA Notina. Z pohledu vzdělávání jsou takové hodnoty, jako když vám někdo dá na milimetr přesnou přihrávku před prázdnou bránu. Vedle toho víme, že při takovém tempu růstu musíme vytvořit podmínky, kde lidi porostou přímo úměrně s firmou. Prakticky to znamená, že ideálně každý rok budete o 30 % lepší, jinak začnete ztrácet dech. Víme, že náš mindset a kultura jsou příčinou našeho úspěchu, jak minulého, tak i budoucího. Víme, že rozvoj principů motivované firmy je pro nás klíčový. Víme, že když nebudeme schopni mluvit dobře anglicky, těžko můžeme pomýšlet na udržitelný růst. Takže ano, je to strategická priorita. A kluci z *umbrelly* (tak říkáme našemu boardu) si to moc dobře uvědomují a maximálně nás v našem úsilí podporují. Od nástupu jsem každý měsíc s L&D agendou na *people session* – to je náš pravidelný půlden s leadership týmem.

Jak tedy vypadá typický onboarding nového zaměstnance?
Když nastoupím jako nováček do Notina, ujme se mě od prvního dne můj *umbrella buddy*, neboli jeden ze členů leadership týmu. A v průběhu mých prvních 3 měsíců si se mnou a "mojí skupinou" dá tři neformální snídaně. Můžu se ho zeptat, na co chci – je tu pro mě. Naše kořeny jsou v brněnském start-upu, a i když jsme dnes firma o více než 2 500 lidech, pořád si chceme být blízko.

Jde Vám to skvěle. Je však i něco, co tak úplně nevyšlo?
Dříve zmíněný *Going Global* byl v první fázi čistá katastrofa. Šlo o projekt, který nebyl řízený jako projekt, skončilo to v totálním chaosu, co se týče plánování komunikace, organizace lekcí, nabrali jsme obrovské zpoždění oproti plánu, kvalita lektorů a lekcí byla velmi nekonzistentní a celkově slabá, lidé byli nespokojení. A nepřineslo to logicky ani progres v rozvoji dovedností, což byl ten ultimátní cíl. Já jsem naskočil do rozjetého vlaku a prvních pár měsíců to pro mě byla noční můra.

Jak jste se z toho dostali?
Dělali jsme retrospektivy – co se nepovedlo a proč, na základě nichž jsme sestavili nový projektový plán, pozvali do procesu i projektového manažera, v rámci projektového řízení jsme pojmenovali rizika, rozdělili role

a zodpovědnosti, sbíráme častěji zpětnou vazbu. Naučili jsme se taky mluvit řečí našeho leadership týmu, což pro existenci projektu a zajištění jeho financování a podpory bylo ve finále nejdůležitější.

Jaké by mělo být podle Vás firemní vzdělávání, aby opravdu fungovalo?

Já vlastně slovo vzdělávání nemám rád. I náš tým se jmenuje *People development*, žádný *learning* tam úmyslně nemáme. Podle mne je rozvoj tím důvodem, proč jsme tady. A mezi rozvojem a vzděláváním vidím propastný rozdíl. Vysvětlím. Klasická koučinková rovnice, která říká, že výkon je potenciál minus interference, je za mě středobodem rozvoje lidí. Jejich schopnosti skutečně udělat změnu v postojích, chování, výkonu. Potřebujeme pracovat s různými strachy, psychickými bariérami, které lidem brání se posunout dál. Je to ten tisíckrát skloňovaný *empowerment*. Dodat lidem odvahu, ať už to znamená odhodlání dát nepříjemnou zpětnou vazbu, nebo rozhodnutí postavit se do role manažera vůči lidem, kteří předtím byli moji kolegové. Strach a obavy jsou našimi největšími nepřáteli, kteří nám brání naplnit náš potenciál. Faktorů, aby L&D opravdu fungovalo, je samozřejmě mnohem víc, ale tohle je za mě podstata věci.

Kdo nebo co je pro Vás profesně největší inspirací?

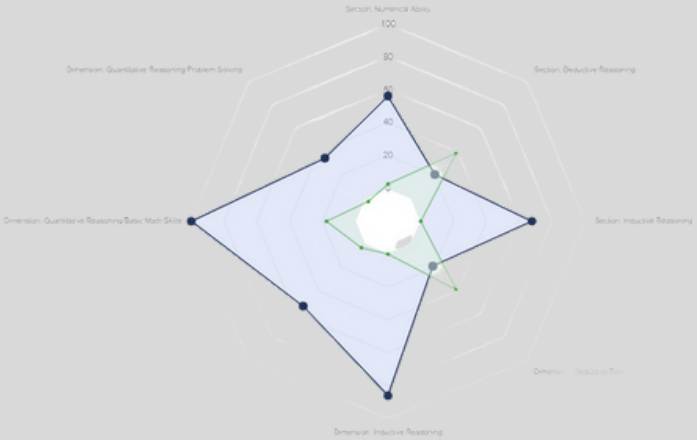
Měl jsem to štěstí, že jsem před deseti lety potkal hned trojici lidí, kteří mě inspirovali. Všechny tři spojují dvě věci – charisma a jasná vize. Zolt Lévai, který v té době v Tescu vedl tým trenérů – dělali neuvěřitelně inspirativní věci ve skvělé tvůrčí energii. Díky němu jsem šel do vzdělávání. Dále to byla Nahal Yousefian, HR ředitelka z USA, která přinesla do hierarchické a výkonově orientované firmy v té době revoluční myšlenky. Myslím, že byla trochu jako mimozemšťan, ale měla svůj jasný názor a nevzdala se ho. Klobouk dolů. A v neposlední době to byl v té době můj kolega a dnes můj šéf Jirka Havel, který měl ostré lokty, velký vliv v byznysu, vysoké ambice a dal mi prostor, autonomii. To on byl hlavním důvodem, proč jsem šel do Notina a proč tu jsem dnes úspěšný a šťastný. Protože on je lídr v pravém slova smyslu – dal dohromady perfektní tým lidí, ať už po lidské, tak profesní stránce. Vím, že je charakter, vím, co od něj čekat, vím, že se za mě vždycky postaví. Vím, že mi věří a že s ním budu mít prostor, svobodu, což je pro mě v životě naprosto klíčové.

APLIKACE PRO VÁS: TESTINVITE

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

Testování ani assessment nejsou oblíbenými aktivitami u zadavatelů, natož u samotných testovaných. Přesto jsou situace, kdy testovat potřebujeme, někdy i větší množství osob. To obvykle znamená množství práce a času. Proto recenzujeme dvě řešení, která mohou pomoci tyto úkoly zvládat snadno a bez větších komplikací.

Aplikace Testinvite je sofistikovaným řešením prakticky na vše, co v oblasti testování potřebujete. Můžete vytvářet testy zaměřené na zjišťování úrovně znalostí, certifikační testování, ale i testování kandidátů na pracovní pozice. Samozřejmostí je pokročilá analytika a vyhodnocování testů, administrace, škálování testů, nastavení časových limitů apod. Technicky zajímavé jsou možnosti, jak zabránit podvádění, například možnost uzamknout počítač během testu (aktivní je jen okno s testem), ale také možnost přes kameru sledovat počínání testovaných.
Bohužel nejde nastavit češtinu jako jazyk pro uživatelské rozhraní (otázky v češtině vkládat můžete). Pokud testujete osoby alespoň se základní znalostí angličtiny, neměl by nastat problém. Celkově aplikaci není co vytknout, určitě skvěle poslouží hlavně těm, kteří testují hodně a často. K dispozici je i free trial na vyzkoušení.

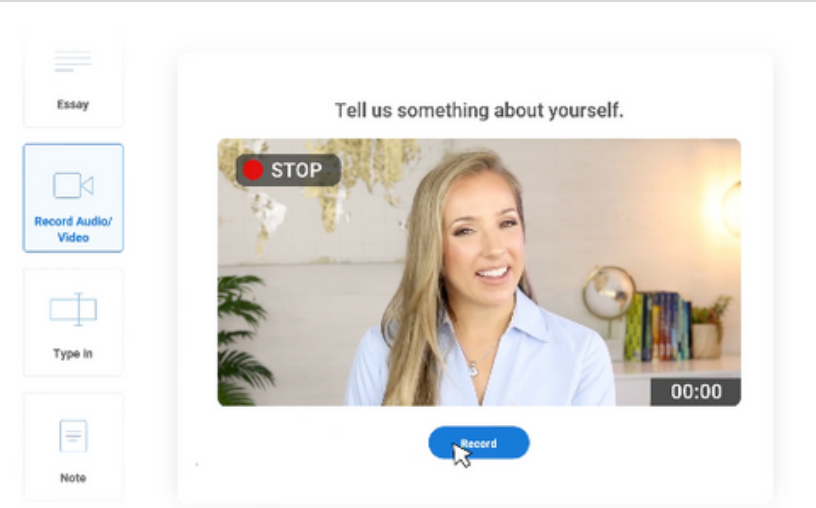


https://www.testinvite.com

Naše hodnocení: ★★★★★

PROPROFS

Další aplikace, která se zaměřuje na specifické testy, např. osobnostní, je ProProfs. Můžete si vytvářet vlastní testy nebo využít databázi připravených testů či otázek. Výčet možností, jak testy (nejen) vytvářet, je poměrně dlouhý: nechybí funkce grafické úpravy, distribuce, vyhodnocování testů a omezení podvádění. Průběh testu lze například sledovat webkamerou či mikrofonem, případně v pravidelných intervalech pořizovat screen-shoty monitoru testovaného. Zajímavou možností je video odpověď, kdy testovaný odpověď nahraje jako video, což se může hodit třeba při testovaní kandidátů. Velkou výhodou jsou také nekonečné možnosti integrace, aplikaci je možné propojit s vaším LMS nebo jinými systémy. Potěšující je podpora češtiny a dalších 70 jazyků. ProProfs nabízí kvalitní a sofistikované řešení pro testování, navíc za přijatelnou cenu.



https://www.proprofs.com

Naše hodnocení: ★★★★★

NENÍ HYBRID JAKO HYBRID

Vzdělávání dospělých prochází řadou změn, které mění tradiční a zaběhlé formáty vzdělávání a přináší nové výzvy. S rozvojem technologií, a do jisté míry i v důsledku pandemie covid-19, se řada vzdělávacích akcí přesunula do online prostoru.

Autorky: Klára Harvánková, odborná asistentka FF MU, lektorka, harvankova@phil.muni.cz, Mirka Dvořáková, lektorka, metodička v oblasti vzdělávání dospělých, mirka.dvorak@gmail.com

S návratem k prezenční výuce rozhodly mnohé vzdělávací instituce o kombinaci obou přístupů, tj. prezenční a online, tedy tzv. hybridní výuce. Tématu hybridní výuky jsme se již ve Firemním vzdělávání věnovali v textu Jana Kříže, který toto téma představuje v kontextu e-learningu a jeho možnostech pro hybridní vzdělávání. Je však důležité podotknout, že její nejednoznačné vymezení je problematické, což může způsobovat řadu úskalí. V praxi často dochází k záměně pojmů hybridní výuka a blended learning. Hlavní rozdíl mezi nimi spočívá v tom, že blended learning je založen na kombinaci e-learningu a klasické výuky, které ale často fungují odděleně nebo na sebe navazují.

V případě hybridní výuky jde o formát vzdělávání, který je založen na tom, že si účastníci mohou vybrat, zda se budou učit prezenčně nebo online (synchronně či asynchronně) v rámci jedné výukové lekce.

Nejčastěji se v rámci vzdělávacích akcí, které jsou vedeny v hybridní podobě, setkáváme s dvojím pojetím na základě zapojení účastníků. Prvním typem je tzv. **aktivní hybridní výuka**, kdy jsou účastníci přítomni ve výuce v čase jejího konání. Druhým je pak tzv. **pasivní hybridní výuka,** v rámci které účastníci nejsou sice přítomni ve výuce, ale mohou si následně pustit záznam nebo prostudovat výukové materiály v čase, který jim vyhovuje.

Na základě výše uvedeného tedy hybridní výuku chápeme jako způsob výuky, který je současně realizován jak v prezenční podobě pro fyzicky přítomné, tak i pro účastníky v synchronní online výuce a zároveň umožňující i asynchronní režim online výuky. Aktivní hybridní výuka klade na lektory vysoké nároky nejen co do technických a technologických kompetencí, ale především kompetencí didaktických. Naše zkušenosti ukazují, že v praxi se často hybridní výuka realizuje spíše v podobě s minimem interakcí, kdy jsou především účastníci v online prostředí v roli posluchačů, než aby se účastnili aktivně. Tento fakt může být zapříčiněn jednak nedostatečným technickým vybavením či zázemím, ale také nezkušeností lektora. Výsledkem je pak často neochota či nechuť nejen účastníků, ale i lektora realizovat další hybridní výuku. Přitom zahraniční zkušenosti ukazují, že pokud je hybridní výuka dobře zvládnutá a účastníci v učebně i v online prostředí jsou dostatečně a vhodně zapojováni, propojováni a aktivizováni, může hybridní forma přinést řadu benefitů, jako je například zlepšení dostupnosti a relevance flexibilních forem vzdělávání, a v důsledku tak lze pomoci odbourat bariéry v přístupu ke vzdělávání u osob, které se nemohou zúčastnit prezenční výuky (např. ženy/muži na mateřské či rodičovské dovolené, lidé s hendikepem či pobývající v zahraničí). Umožnění přístupu ke vzdělávání rozlišným skupinám také zvyšuje diverzitu mezi účastníky, což přináší i další pozitivní dopady, jako jsou prohlubování tolerance k odlišnostem, větší flexibilita a přizpůsobení se změnám, podpora kreativity a řada dalších, a to nejen mezi samotnými účastníky, ale i ve vztahu k lektorům.

Více k tématu hybridní výuky najdete v tomto čísle na stranách 8–9.

HYBRIDNÍ VÝUKA: DALŠÍ VÝZVA PRO VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

V posledních letech jsme byli jako vzdělavatelé postaveni před celou řadu výzev spojených (nejen) s pandemií covid-19. Jednou z nich bylo, je a zdá se, že i nadále bude zavedení a realizace tzv. hybridní výuky.

Autorky: Mirka Dvořáková, lektorka, metodička v oblasti vzdělávání dospělých, mirka.dvorak@gmail.com, Klára Harvánková, odborná asistentka FF MU, lektorka, harvankova@phil.muni.cz

Mirka (vlevo) je lektorka a metodička dalšího vzdělávání, která se nyní věnuje především rozvoji akademických pracovníků a kvalitě a efektivitě dalšího vzdělávání. **Klára** působí jako vysokoškolská vyučující a lektorka dalšího vzdělávání, která se věnuje především didaktice vzdělávání dospělých a online a hybridní výuce.

Hybridní výuka je termín, který se objevuje v různých vymezeních a pojetích již řadu let. Poněkud problematické je přitom, stejně jako například u blended learningu, nejednoznačné vymezení tohoto konceptu, proto jsme se mu v tomto čísle věnovaly v samostatném textu na straně 7 a zde už tedy můžeme konstatovat, že jej chápeme jako vzdělávání, v němž část účastníků je na kurzu přítomna prezenčně a část v online prostředí, a to vše souběžně v reálném čase a při zachování aktivity a angažovanosti obou skupin (model tzv. aktivní hybridní výuky). Toto spojení dvou pro lektory sice známých, ale ne zcela sourodých způsobů výuky z něj dělá organizačně velmi náročný způsob vzdělávání. Pojďme se tedy podívat na to, co nám pomůže jej efektivně zvládnout.

V prvé řadě je nutné zmínit technickou a technologickou stránku, která je klíčová a jejíž funkčnost je potřeba z(a)jistit už před začátkem kurzu. Nezbytností v učebně je spolehlivý software pro online výuku (Zoom, MS Teams apod.) a stabilní připojení, kvalitní kamera, monitor, klopový mikrofon pro lektora a mikrofon nebo spíše mikrofony pro přítomné účastníky, aby jejich dotazy, diskuse a další interakce byly dobře slyšet i v online prostředí. Důležitým aspektem je také rozmístění techniky v učebně tak, aby lektor měl přehled o obou skupinách účastníků a zároveň aby obě skupiny mohly spolu do určité míry interagovat. Velmi dobrou zkušenost máme s využitím zobrazovací plochy za zády lektora,

na níž je vidět sdílený obsah (třeba prezentace), a samostatného monitoru umístěného v lektorově zorném poli, na němž jsou vidět účastníci v online prostoru. Ti totiž musí být stejně jako účastníci v učebně neustále lektorovi "na očích", aby ten mohl reagovat na jejich verbální i neverbální projevy, podněty a dotazy. Pro úspěšnost hybridní výuky je také důležité, aby i účastníci v učebně měli k dispozici své vlastní zařízení (telefon, tablet, notebook) připojené k síti, díky němuž se mohou zúčastnit společných aktivit. Účastníci v online prostředí musí disponovat počítačem či tabletem s nainstalovaným výukovým softwarem, kamerou, mikrofonem a s kvalitním a stabilním připojením. Samozřejmě to nebude fungovat bez rozvinutých digitálních kompetencí lektora i "online" účastníků. Obě strany musí být schopny řešit běžné problémy s technikou, jako jsou například nastavení zvuku, kamery či řešení možných problémů se softwarem, ale také pracovat v aplikacích využívaných lektorem pro jejich aktivizaci či zjištění zpětné vazby. Fungující technická a technologická stránka a digitální kompetence jsou ale pouze předpokladem pro realizaci hybridní výuky. Druhou stránkou jsou specifické lektorské kompetence, protože hybridní způsob vzdělávání nutně vyžaduje spojení dvou velmi odlišných modů lektorské práce – výuky prezenční, tedy "tváří v tvář", a výuky v online prostředí. Lektor musí kurz vždy připravit tak, aby nebyli jednostranně preferováni buď účastníci v učebně, nebo v online, ale obě rovnoměrně. V podstatě to znamená připravit si výuku tak, jako by všichni byli v online prostředí, tedy všechny materiály mít v elektronické podobě, poslat či nasdílet je všem účastníkům předem, při výuce neopouštět prostor snímaný kamerou, a pokud lektor něco vysvětluje, je nezbytné nechat kameru zabírat jej ve větším detailu. Zároveň ale musí rovnoměrně udržovat kontakt s účastníky v online i učebně, a to včetně očního kontaktu, oslovování a interakce. To všechno je pochopitelně velmi náročné, proto je na místě zvážit tandemovou výuku, resp. mít v online prostředí asistenta. Je na domluvě, zda bude přítomen v učebně s notebookem (a sluchátky) připojeným v příslušném softwaru nebo mimo učebnu. První varianta je jistě výhodnější v tom, že může řešit problémy vznikající jak v učebně, tak v online. Samostatnou otázkou je pak aktivizace účastníků, která je možná dvěma způsoby – ty je pak možné i kombinovat. Buď na zadaných aktivitách pracují ve skupinách zvlášť účastníci v učebně a zvlášť ti v online prostoru (např. prostřednictvím tzv. *breakout rooms*) a poté pod vedením lektora sdílejí a diskutují řešení, nebo pracují dohromady ve vhodné aplikaci typu *whiteboard* (Miro, Mural apod.), hlasují či odpovídají na otázky (např. v aplikacích Mentimeter, Kahoot, Socrative či Slido). Pro aktivizaci je také možné využít i výuková videa, o kterých následně účastníci společně diskutují.

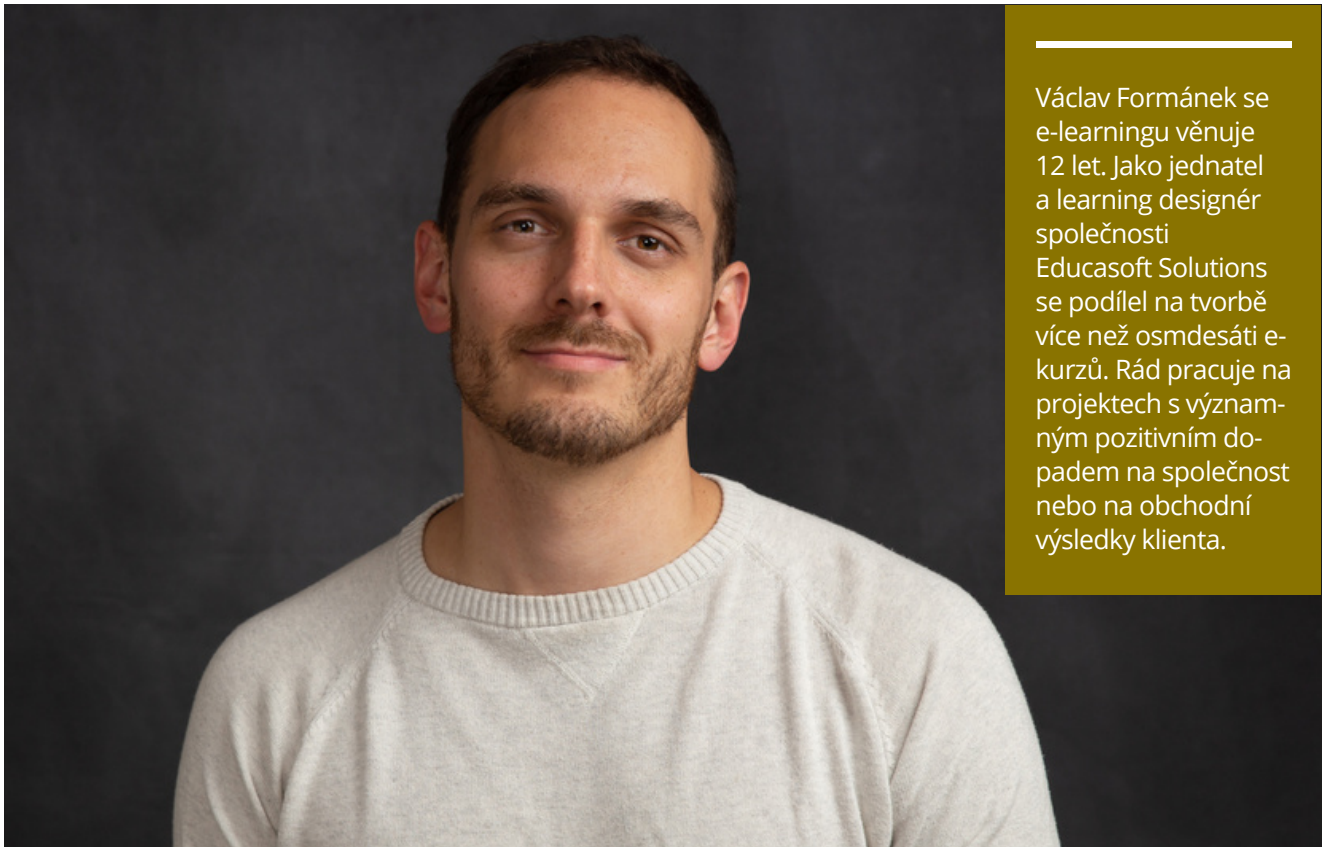
Na závěr připojujeme ještě několik praktických tipů:

- Mějte nachystaná "instantní řešení", tj. různé materiály a aplikace, které je možno rychle využít bez větší přípravy.
- Nepoužívejte během kurzu více než 2–3 aplikace, orientace v nich je pak náročná a může zdržovat.
- Zjistěte si, které aplikace mohou účastníci využívat. Pokud byste měli účastníky třeba ze zemí nebo institucí (např. úřadů), kde je internet pod větší kontrolou, může se stát, že budou mít některé aplikace zablokované.
- Problémy (např. s nefungující technikou nebo pokud potřebujete čas na rozdělení do skupin v online prostoru) pojmenujte hned a před účastníky, nebudou pak zmatení, že neví, co se děje.
- Pokud máte větší skupinu účastníků, bude efektivnější zvolit takovou hybridní výuku, kdy účastníci v online nejsou do výuky aktivně zapojeni, mohou ji pouze sledovat a případně klást otázky.
- Pokud se něco nepovede napoprvé, nezoufejte. Hybridní výuka nám dává možnosti, jak se učit novému a rozvíjet své lektorské kompetence, které můžeme následně využívat i v prezenčních kurzech.

7 TIPŮ JAK NA (RE)START E-LEARNINGU

Často se setkávám s firmami nebo organizacemi, které s e-learningem začínají. Nebo s takovými, které e-learning vyzkoušely, nefungoval jim a teď se pokouší o restart. Pokud jste v podobné situaci, mám pro vás sedm praktických tipů.

Autor: Václav Formánek, jednatel společnosti Educasoft Solutions, s.r.o., vaclav.formanek@educasoft.cz



Václav Formánek se e-learningu věnuje 12 let. Jako jednatel a learning designér společnosti Educasoft Solutions se podílel na tvorbě více než osmdesáti e-kurzů. Rád pracuje na projektech s významným pozitivním dopadem na společnost nebo na obchodní výsledky klienta.

První dva tipy se týkají maximálního využití potenciálu systému pro správu vašeho firemního vzdělávání, který jistě znáte pod zkratkou LMS (*Learning Management System*). Třetí a čtvrtý tip se zaměřují na přístup k LMS a vztah k jeho poskytovateli. Zbylé tři tipy pak cílí na efektivnější tvorbu e-kurzů.
Ve všech případech se jedná o reálné zkušenosti. Snad vám tedy pomohou k úspěšnému (re)startu vašeho e-learningu.

1 E-LEARNING NEJSOU JEN ZÁKONNÁ ŠKOLENÍ

Mít v LMS jen zákonná školení je jako mít mercedes a jezdit s ním jen na nákupy do sámošky. U nových klientů se přesto často setkáváme s touto omezující představou. Když firma v LMS řeší jen BOZP, nelze se divit tomu, že se o takový systém nechce nikdo moc starat.
V LMS přitom můžete spravovat všechny myslitelné oblasti firemního vzdělávání. Nejčastěji se jedná o onboarding, produktová a procesní školení. Někteří zákazníci zde mají ale například i agendu související s rozvojem a kariérním růstem.
Začněte úvahou nad tím, pro co již LMS využíváte a pro co byste jej v budoucnu využívat chtěli.
Pro toto cvičení můžete využít handout pod tímto odkazem.

2 VZDĚLÁVAT NEMUSÍTE JEN VLASTNÍ ZAMĚSTNANCE

LMS není prostorem jen pro vzdělá-

vání vlastních zaměstnanců. Uvedu hned tři konkrétní příklady:

- Významný e-shop prostřednictvím LMS testuje uchazeče.
- Výrobní firma zde školí zaměstnance partnerských provozoven.
- Finanční instituce část onboardingu sdílí v rámci LMS veřejně tak, aby tak k němu měli přístup lidé, kteří o práci v dané firmě zatím uvažují.

Opět můžete využít handout k rozmyšlení, koho vzděláváte nyní a jak to chcete mít do budoucna.

3 MĚJTE VŠE DOSTUPNÉ Z JEDNOHO MÍSTA

Častým nešvarem firemního vzdělávání je skutečnost, že je spravováno na příliš mnoha místech – pro zákonná školení se používá jeden systém, pro onboarding jiný, externí školení se řeší zcela separátně a část agendy se administruje v HR systému. Výsledkem je zmatek – pro správce, lektory a hlavně pro zaměstnance. Obvykle přitom pomůže jednoduchá integrace. Případně stačí požádat poskytovatele zákonných školení, aby vám kurzy předal ve formátu SCORM. V něm je snadno nahrajete do svého LMS, odkud je můžete i spravovat.

4 LMS NENÍ PRODUKT, ALE SLUŽBA

Pronájem LMS je služba, která nasazením systému zdaleka nekončí. Dodavatel by měl být maximálně nápomocný ve všech fázích využívání LMS – od konfigurace a onboardingu, přes průběžnou podporu, po reakce na změny ve vaší organizaci.
Jak takového dodavatele vybrat? Požádejte všechny zvažované poskytovatele o kontakty na několik jejich dlouholetých spokojených klientů a s nimi si promluvte. Není vám některý dodavatel ochoten takové kontakty dát? Tak by se vám měla rozsvítit červená kontrolka.

5 TVORBA NENÍ JEN VÝROBA V AUTORSKÉM NÁSTROJI

Nejen u e-learningových nováčků se stále setkáváme s představou, že tvorba kurzu spočívá v převedení powerpointové prezentace do online prostředí. Přínos takto vzniklého kurzu se bohužel limitně blíží nule. Pokud chcete dělat kurzy, které jsou užitečné, je potřeba začít pěkně od analýzy. V projektech postupujte třeba podle metody ADDIE doplněné o follow-up. Pokud tuto metodu neznáte a chcete zjistit, zda by vám vyhovovala, podívejte se na handout.

6 NEJVĚTŠÍ ODBORNÍK NEBÝVÁ NEJLEPŠÍM TVŮRCEM

O informační bezpečnosti vaší firmy ví všechno a na potkání vám o tomto tématu řekne více, než jste potřebovali vědět? To je typický SME (*Subject Matter Expert*), česky přeloženo odborník na dané téma. Několik našich klientů se snažilo z SME udělat tvůrce e-kurzů a vždy to dopadlo špatně. Odbornost SME je v dané problematice (třeba právě ve zmíněné informační bezpečnosti) a nikoliv ve tvorbě e-learningu. Takový odborník zároveň často nemá od svého tématu dostatečný odstup a doslova přehlcuje studující přemírou informací.
Hlavním tvůrcem *(learning designerem)* by měl být člověk s největšími zkušenostmi a předpoklady pro tvorbu e-kurzů. Tento tvůrce pak dobře kladenými otázkami získává od SME (pouze) ty informace, které jsou pro e-kurz důležité.

7 SPOUSTU TOHO ZVLÁDNETE SAMI

V mnoha případech je nejefektivnější vytvářet e-kurzy interně v rámci firmy, kdy může konzultacemi v odborné rovině pomoci třeba zmíněný SME. Občas je však lepší takové projekty outsourcovat, třeba proto, abyste se zbavili tunelového vidění. A někdy je ideální kombinace obou přístupů. Pokud nevíte, která cesta je pro vás nejvhodnější, zkuste si položit následujících deset otázek.
Otázky směřují na povahu vašeho projektu, rozpočet i zkušenosti interního týmu.
Výsledek pak můžete vzít jako doporučení, ke kterému přístupu je vhodné se přiklonit.

PRAKTICKÉ VYUŽITÍ KONVERZAČNÍ AI

Před rokem jsem na stránkách tohoto časopisu otevřel téma konverzační AI a jejího využití ve firemním vzdělávání. Od té doby se v tomto oboru děly velké věci, zejména díky ChatGPT. Pojďme se podívat, jak se tato technologie posunula a jak nám může dnes pomáhat.

Autor: Pavel Fáček, CEO, Skilldriver, s.r.o., pavel.facek@skilldriver.cz

Pavel Fáček spojil více než 25 let zkušeností ve firemním vzdělávání a praxi z manažerských pozic v telekomunikačních korporacích do budování technologické společnosti Skilldriver, která pomáhá s digitalizací firemního vzdělávání.

Foto: Ladislav Rostaš, ladislavrostas.cz

Konverzační umělá inteligence je technologie umožňující počítačové vytvoření simulace rozhovoru, která je realistická a přirozená. Je schopná napodobit různé situace a reakce protistrany, což umožňuje trénovat dovednosti v bezpečném a kontrolovaném prostředí.

Konverzační umělá inteligence se hodí zejména pro výcvik tzv. soft skills, tedy dovedností týkajících se komunikace a interakce s ostatními. Tato technologie umožňuje vytvořit různé simulace rozhovorů, například se zákazníkem, podřízeným či kolegou, a trénovat reakce na různé situace. Díky tomu je možné posunout trénink dovedností na vyšší úroveň.

PŘÍKLAD Z PRAXE: MAPOVÁNÍ KOMPETENCÍ

Prvním praktickým příkladem využití konverzační AI je mapování kompetencí. Díky schopnosti technologie simulovat reálné situace je možné velmi přesně vyhodnotit úroveň a schopnosti účastníka.

Jedna praktická role-play, kde musí účastník reagovat vlastními slovy, vám o jeho dovednostech řekne mnohem více nežli desítky sofistikovaných otázek z diagnostických dotazníků.

Tuto metodu jsme například použili při mapování dovedností v týmu 3 500 pracovníků pobočkové sítě České spořitelny. A díky tomu pak vzdělávací tým může své tréninkové aktivity velmi přesně a efektivně cílit jak z hlediska obsahu, tak cílových účastníků.

Jiným příkladem je využití ve společnosti Woltair, kde tuto technologii využívají při výběrovém řízení

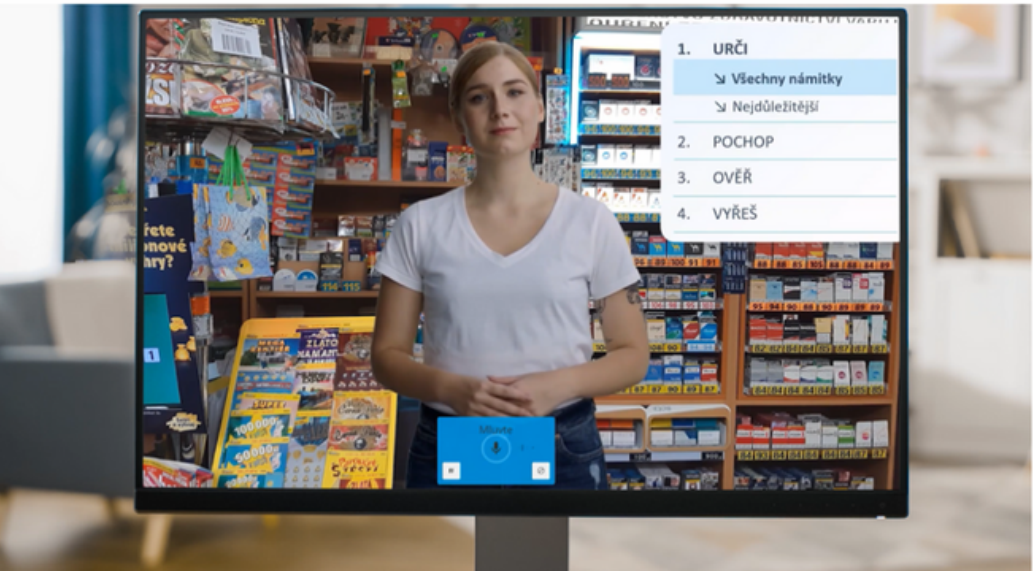
na pozici obchodního zástupce a díky tomu o 50 % snížili časovou náročnost pro recruitera, zkrátili délku výběrového řízení o 30 % a zvýšili si kvalitu uchazečů do druhého kola pohovorů.

PŘÍKLAD Z PRAXE:
NÁCVIK KONKRÉTNÍ DOVEDNOSTI

Některé dovednosti vyžadují neustálý trénink a opakování, zejména pokud je potřeba změnit již zaběhlé návyky. Například dovednosti spojené s vyjednáváním, zjišťováním potřeb zákazníka nebo zvládáním námitek. Konverzační AI je ideálním nástrojem pro nácvik těchto dovedností. Účastník musí své reakce vyslovit nahlas, čímž si okamžitě ověří, zda jsou správné, a zároveň si takto lépe uvědomuje, jak danou dovednost použít. Tato metoda byla například použita při tréninku obchodních zástupců ve společnosti Sazka a.s. pro zvládání námitek.
A zajímavým poučením bylo, že když jsme účastníky pustili rovnou do role-play, tak se v rozhovoru ztráceli a nevěděli, jak reagovat. Proto jsme jim připravili dvě úrovně – nejdříve měli při rozhovoru pomocnou grafiku, která ukazovala, kde se z hlediska metodiky nacházejí, a až po zvládnutí rozhovoru s pomocnou grafikou probíhal volný rozhovor. A v tomto nastavení pak trénink úspěšně proběhl tak, že ve výsledku každý účastník na praktickém příkladu předvedl úspěšné zvládnutí metodiky. Někdo na první pokus, jiní až po několika opakováních. Ale všichni v klidu a v bezpečném prostředí, kde se jim nikdo nesmál, nikdo nekomentoval jejich výkon, tedy kromě digitálního průvodce, který je neúnavně opravoval až do spolehlivého zvládnutí dovednosti.

PŘÍKLAD Z PRAXE:
SYSTEMATICKÉ PROCVIČOVÁNÍ

Třetím využitím konverzační umělé inteligence je dlouhodobé udržování dovedností. Zejména dovednosti, které vyžadují soustředění, postupem času upadají, pokud nejsou pravidelně procvičovány.
Každý trenér to zná – první týden po školení se účastníci snaží dovednosti maximálně využívat, ale po několika týdnech se dovednost začne vytrácet a účastníci se vracejí zpět do vyjetých kolejí. Konverzační AI jim dokáže velmi efektivně, třeba každý měsíc, nastavit zrcadlo prostřednictvím cvičného rozhovoru, který nenásilně a naprosto prakticky osvěží dovednost.
V tomto duchu například nyní vzniká rozvojový program pro obchodníky společnosti T-Mobile, který kromě AI ještě využívá síly "just in time" tréninku. Spočívá v tom, že si těsně před reálnou schůzkou spustí cvičnou sekvenci, která je na schůzku připraví, a ihned po ukončení reálné schůzky zase proběhne okamžitá zpětná vazba prostřednictvím eKouče postaveném na konverzační AI. Díky tomu dochází k okamžitému uvědomění si jak silných stránek, tak případných rezerv, a to vede k trvalému zlepšování.



CO NÁS ČEKÁ V BUDOUCNOSTI?

Je zřejmé, že konverzační umělá inteligence se stává jedním z významných nástrojů pro firemní trénink, který navíc využívá právě umělé inteligence.
A to jsme na úplném začátku jejího využívání. V dohledné budoucnosti budeme schopni tvořit simulace rozhovorů, které budou k nerozeznání od reality, dokáží reagovat i na neverbální komunikaci, a tím dojde k dokonalému naplnění principu "Trénink zážitkem". Věřím, že za další rok se tu opět podělím o nejnovější možnosti v technologii konverzační umělé inteligence. Tedy pokud už vás o nich nebude informovat sama AI.

OŠKLIVÉ KÁČÁTKO JMÉNEM ANALÝZA ROZVOJOVÝCH POTŘEB

Nejdřív dovolte připomenutí jedné z mnoha definic: “Analýza rozvojových potřeb poskytuje základní rámec pro návrh a implementaci efektivního vzdělávacího programu.” Je to první krok systematického vzdělávání. Ale dost už obecných pojmů z literatury L&D. Jak to vypadá v praxi?

Autor: Pavel Zmeškal, konzultat, lektor, USUS s.r.o., zmeskal@usus.cz

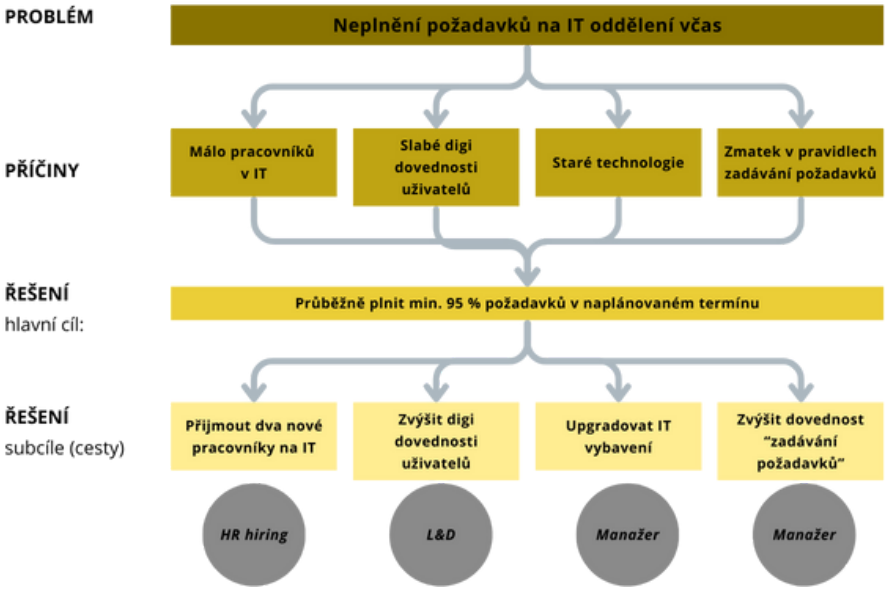
Pavel Zmeškal se zabývá poradenstvím a lektorstvím pro management. Při této práci se snaží propojovat manažerský a HR přístup. V poslední době se více zaměřuje na e-learning a podporu systému firemního rozvoje a transferu znalostí do praxe.

Systematické vzdělávání, o kterém se zmiňuji v úvodu, začíná analýzou potřeb, pokračuje návrhem vzdělávacího projektu, jeho realizací a končí jejím vyhodnocením. Hlavním cílem firemního L&D je “pomáhat manažerovi zvyšovat výkon jeho lidí”, ne “jen” zlepšit dovednosti. Analýza rozvojových potřeb má dva stupně:

- výstupem prvního stupně je seznam dovedností, které potřebujeme rozvíjet,
- výstupem druhého je ověření aktuální úrovně vybraných dovedností (= měřit posun).

ROZVOJ ≠ VZDĚLÁVÁNÍ

Rozvoj a vzdělávání jsou dva odlišné pojmy – rozvoj vnímám jako proces zlepšování původního stavu, vzdělávání jako proces získávání znalostí a dovedností, které ke zlepšení původního stavu může pomoct. Je to zásadní idea pro businessové vnímání smyslu L&D. Ve firmě nestačí jen zlepšovat dovednosti (vzdělávací opatření), pro zvýšení výkonu musíme zajistit i opatření organizační. Ukažme si to na příkladu problému v IT oddělení, kdy se nedaří plnit včas požadavky z jiných oddělení. Jak to dnes často probíhá? Na L&D přichází požadavek z IT “zlepšit digitální dovednosti zaměstnanců”. L&D tedy zrealizuje kurzy s tímto zaměřením. Zkusme na to jít ale systematicky a začít analýzou, třeba metodou rozhodovacího stromu (viz obrázek na další straně). Z analýzy vyplývá, že pro vyřešení problému ("neplní termíny včas") nestačí jen kurzy, ale je třeba vyřešit i další příčiny. Proto raději používám pojem "analýza rozvojových potřeb" (ARP). Ověření toho, zda došlo ke zlepšení dovedností, je pro L&D samozřejmostí.



L&D JE BUSINESS JAKO OBCHOD

V obchodě si neumím představit, že bych obchodní plán na příští rok navrhoval bez důkladné analýzy výsledků a aktivit v předchozím období. Děje se to tak i v L&D? Když slyším požadavek na organizaci kurzů, zajímá mě, jestli je požadavek výstupem analýzy. Čili manažer ví, PROČ to chce.

Schopnost provádět analýzu však ve výbavě manažerů nebývá – většinou se pak zaměňuje příčina za problém. Je rolí L&D to manažery naučit.

Nebo na L&D přichází požadavek na kurz (např. vyjednávání) a L&D se snaží ověřit, jak se lepší vyjednávání projeví v praxi, zda měl kurz efekt.

Obrovské množství energie obvykle vydává L&D na tvorbu vzdělávacího projektu, analýze věnuje jen 5 % času.

Mýtem a domnělou bariérou také je, že ARP je obrovský projekt.

Skutečné zlepšení dovednosti se navíc obvykle neověřuje. Např. proto, že se nedaří prosadit vyhodnocení jako součást kurzu nebo neznáme metody hodnocení pro konkrétní témata.

MÁ SITUACE ŘEŠENÍ?

Vypusťme z hlavy představu, že ARP je obrovský půlroční projekt. Představme si ji jako mozaiku impulsů, na které L&D reaguje podle situace. Nejčastěji se potkávám s těmito impulsy – požadavky na rozvoj:

- připravit firmu na budoucnost,
- zlepšit výsledky oddělení,
- vyřešit situační problém,
- zajistit dovednosti k práci,
- manažer chce konkrétní kurz.

Top management chce připravit pracovníky na turbulentní dobu

Jak na to? Např. zajistit workshop s kvalifkovaným moderátorem, jehož cílem je definovat požadované dovednosti pro fungování firmy v budoucnosti. Nebo získat informace z rešerší na téma "dovednosti budoucnosti".

Oddělení delší dobu neplní plánované výsledky

Jak na to? Hlavním výstupem musí být analýza výsledků a jeho příčin (viz obrázek dole), až potom lze naplánovat vzdělávací a organizační opatření.

Pokud manažer neumí analýzu udělat, je třeba jej to naučit nebo přesvědčit, aby ji zadal externě.

Podobně postupujte i v případě, že má oddělení "situační problém", např. propad výsledku, zhoršení komunikace na pracovišti, konflikty mezi pracovníky, zvýšení reklamací atd.

Zajistit dovednosti k výkonu práce – např. obchodní dovednosti

Jak na to? Pomocníkem je dobře popsaný proces. Jen na základě konkrétně definovaných činností v procesu lze říct, které dovednosti rozvíjet.

Procesy využíváme v různých oblastech – průběh zakázky firmou, řešení reklamací apod. Na konci strany je ukázka první části obchodního procesu – příprava kontaktování zákazníka.

Manažer chce konkrétní kurz

Jak na to? Ideálně požádat, jak k závěru došel – "ukaž analýzu". A pokud ji manažer nemá, nezbývá nám než se pomocí dobře zvolených otázek společně dopracovat k závěru, proč právě tato dovednost, co se díky ní změní, jaký bude mít dopad na výsledky apod. Tento rozhovor však rozhodně není snadný.

	FÁZE	PROCES	ODPOVĚDNOSTI	DOVEDNOSTI
PŘÍPRAVA	Vyhledání nového zákazníka	Vyhledávání v databázích, na internetu	Každé pondělí mít v zásobě 10 potenciálních zákazníků	Práce s databázemi
	Analýza nového zákazníka	Info o zákaznících, obor podnikání, dostupnost, lokalita, obrat, velikost...	Před každým jednáním je zpracovaná základní příprava – info o zákaznících	Vyhledávání info o zákaznících, zpracování přípravy
	Rozhodnutí o vhodnosti zákazníka	Schválení, zda má cenu zákazníka kontaktovat	Každé pondělí má obchodník min. 10 zákazníků vhodných ke kontaktování	Správné vyhodnocení info o zákaznících
	Příprava na první kontakt	Zjištění kontaktu, příprava na telefonát – věta, která vzbudí zájem	Vždy před kontaktováním má připravené relevantní kontakty	Jak připravit telefonní rozhovor ke kontaktování

ŽELEZNIČNÍ TRENAŽÉR K VÝCVIKU I TESTOVÁNÍ INOVACÍ

Navštívili jsme prostory společnosti Signal Projekt v Brně, kde se nachází unikátní železniční trenažér. Jeho prostřednictvím se účastníci výcviku učí řídit dopravu, a mohou tak sledovat výsledky svých postupů na rozsáhlém modelu železnice. Tedy princip "škola hrou" v praxi.

Autor: Jan Kříž, redaktor Firemního vzdělávání, jankriz.fv@gmail.com

Brněnské vzdělávací středisko pro železničáře vzniklo v roce 2003 a je složené ze dvou hlavních částí, počítačové učebny a trenažéru určeného pro výuku ovládání elektronických zabezpečovacích zařízení. Vzdělávání v této oblasti má o to větší význam, protože tyto systémy v poslední době nahrazují starší zabezpečovací zařízení na dráze.

PRAKTICKÁ VÝUKA PLNÁ EMOCÍ

Účastníky kurzů jsou nejčastěji zaměstnanci železnic z České i Slovenské republiky. Kromě brněnského trenažéru proto Signal Projekt provozuje ještě jeden trenažér ve slovenském Trenčíně. Kromě Čechů a Slováků si trenažéry vyzkoušeli také účastníci z Chorvatska, Srbska, Běloruska nebo Indie.
Praktická cvičení jsou určena pouze pro dvanáct účastníků, které vedou a provází až tři lektoři najednou. Důvodem je snaha lektorů poskytnout účastníkům maximální péči a pozornost. Účastníci si zkouší nejen běžný provoz, ale také různé kritické situace. *"Znázornění jízdy vlaků modelovými vláčky má jeden důležitý psychologický efekt. Při chybné obsluze dojde k havárii, tedy srážce vláčků. V tomto případě však naštěstí bez ztráty na lidských životech a zdraví cestujících,"* vysvětluje hlavní přínos modelové železnice její spolutvůrce Zdeněk Trnka a dodává, že účastníci si leckdy prožili emočně silné okamžiky. I proto lze na přání přidat k tréninku hodnocení psychologa.

DRŽET KROK S DOBOU

Hlavní výsadou trenažéru je jeho totožnost s reálnou praxí. Kvůli tomu je

Zdeněk Trnka stál u zrodu obou trenažérů v České i Slovenské republice.

Výcviku na trenažéru se účastní standardně dvanáct železničářů.

třeba trenažér neustále inovovat a doplňovat, což vyžaduje těsnou spolupráci s výrobcem zabezpečovacích zařízení. *"Míváme aktualizace i dříve, než jsou aplikovány v reálném provozu. Vývojáři si někdy i zkouší své inovace na našem trenažéru, jestli vše správně funguje,"* ilustruje vedoucí lektor Jan Spáčil.

Udržování aktuálnosti trenažéru ale není jednoduchý úkol: *"Bez velké dávky vstřícnosti a fandovství špičkových pracovníků v oblasti vývoje a výroby by nebylo možné tuto oblast vůbec realizovat. Zatím se však vždy vše povedlo a včas dokončilo,"* pochvaluje si úspěšnou spolupráci Zdeněk Trnka.

Kromě výše popsaného brněnského trenažéru užívá také Signal Projekt trenažér pro výuku ovládání starších klasických zabezpečovacích zařízení, elektromechanických a reléových, který je instalován v dopravním sále Střední odborné školy dopravní v Trenčíně. Tato zařízení jsou totiž stále v provozu nejen v České republice a na Slovensku, ale i v Německu nebo Rakousku. Účastníci tak chápou současné systémy v kontextu technologického vývoje a jsou schopni používat i ta klasická, ale stále funkční a spolehlivá zařízení.

TECHNICKÝ I FINANČNÍ NADSTANDARD

Tvorba rozsáhlého modelu železnice doplněného o budovy, stromy a další detaily nebyla levná. Jedná se o velmi náročné a rozsáhlé dílo, které vytvořili zkušení modeláři ze specializované firmy. Modelová železnice se projevuje nejen vizuálně, ale také zvukově. Kolejiště je navíc tak rozsáhlé, že se táhne přes dvě místnosti a je propojené tunely.

"Barevné vláčky, osobní a nákladní, se projevují charakteristickými zvuky motorů jejich reálných vzorů včetně brždění, mají určitě pro účastníky našich praktických kurzů vyšší atraktivitu vnímání. Je ovšem také pravda, že se jedná o vysoce náročný nadstandard. Technicky i finančně," popisuje Zdeněk Trnka a dodává, že ho někdy mrzí, když zaslechne poznámku o vysoké ceně: *"Kurzy pořádáme maximálně pro dvanáct účastníků naráz i přesto, že v téměř polovině kurzu figurují tři, někdy dokonce až čtyři lektoři. Navíc náklady na vývoj, výrobu, provoz a údržbu trenažérů jsou naprosto nesrovnatelné s obvyklým vybavením lektora běžného kurzu, jako jsou notebook a dataprojektor."*

Trenažéry jsou aktualizovány tak, aby přesně odpovídaly realitě na trati.

Modely vláčků vydávají také zvukové efekty, například při brždění.

POKROK, NE DOKONALOST

14. září 2023 se v Praze uskutečnil 5. ročník eventu zaměřeného na prezentaci online a digitálních technologií určených pro moderní vzdělávání ve firmách – LEARN & TECH 2023.

Autorka: Olga Běhounková, členka redakční rady Firemního vzdělávání, odborná asistentka FF UK, olga.behounkova@ff.cuni.cz

I letošní ročník poukázal na trendy ve firemním vzdělávání s využitím moderních technologií. Tentokrát se akce nesla v duchu myšlenky (měřitelného) pokroku, nikoliv dokonalosti, a samozřejmě byla řeč o stále více skloňované AI. Už na úvodní otázku "Jaké vnímáte trendy v L&D pro následující rok?" účastníci nejčastěji odpovídali, že AI a digitalizace, dále reskilling, microlearning a VR, AR, LXP, ale také vystřízlivění z AI. Celou akci uvedl Brano Frk příběhem staré čínské deskové hry GO (je komplikovanější než šachy), v níž hrál člověk proti AI. V konfrontaci s ní na plné čáře prohrál a narazil na limity (stroj mj. zvolil strategii hry, na kterou lidstvo dosud nepřišlo). Brano dále upozornil na dopady AI na pracovní prostředí a na to, že od generativní AI bychom neměli očekávat nic inovativního, AI pracuje s podklady ve formě již existujícího obsahu na internetu a my – lidé musíme hlídat rizika potenciálních chyb a zkresleného obsahu. Je to jazykový model, ne vyhledavač, a lidé proto musí kvalitně zadávat "prompty" a hlavně změnit své nastavení mysli. Firemního vzdělávání by se mělo zaměřit zejména na identifikaci vzdělávacích a rozvojových potřeb, na tvorbu digitálního obsahu na míru a AI využívat jako mentora, který pomůže či doporučí relevantní vzdělávací obsah a cíle. Stále je potřeba lidský dotek (human touch), procesy učení a zrání probíhají v mozku.

Příspěvek uzavřel tím, abychom nezapomínali na všechny základy, tedy znalosti o tom, jak se lidé učí, a to poté využili ve prospěch jejich vzdělávání.
Během showcases zazněla nová témata jako tvorba digitálních klonů, hybridních avatarů s jazykovými mutacemi pro chytré konverzace, ale také LXP, tvorba obsahu, LMS či e-kurzů na míru. Rezonovala i tvorba "vzdělávací cesty" skrze e-kurzy a další témata, jako je důležitost uživatelského zážitku, vzdělávacích videí, protože jsou snazší na porozumění než text.
Hosty panelové diskuse byly dvě L&D manažerky: Lucie Štichová z T-Mobile ČR a Gabriela Tamchynová z Alzy. Upozornily na strategicky velmi důležité téma top–down nejen pro vzdělávání a myšlenku, že L&D tvoří a kultivuje organizační kulturu a klíčový je lidský přístup.

Foto: Ladislav Rostaš, ladislavrostas.cz

PARTNEŘI A VYSTAVOVATELÉ

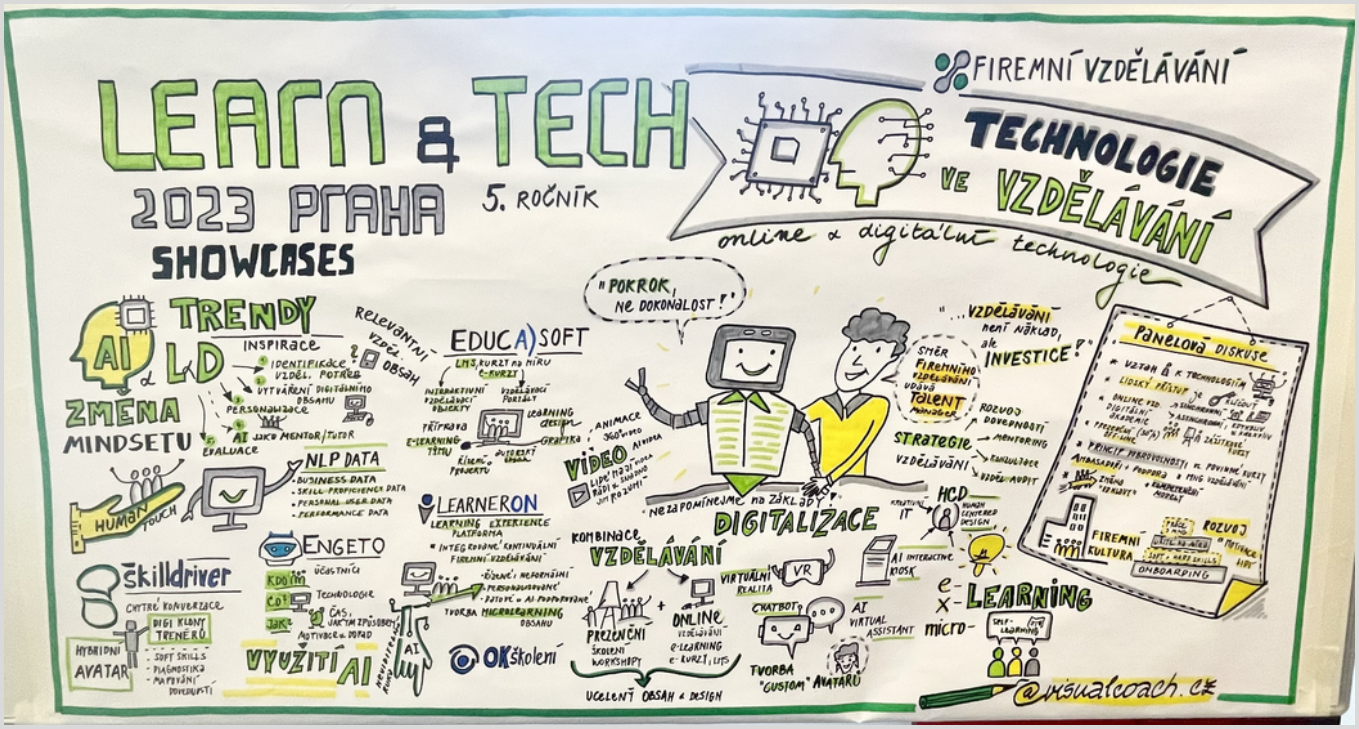
EDUC A) SOFT · skilldriver · LEARNERON · ENGETO · e-learnmedia · Knowspread · Skillmea · OKškolení · Laba · SANTIA · Seyfor · fabis. · trigama.eu · scena.ai

MEDIÁLNÍ PARTNEŘI

EduCity · hr forum · MotivP · StartupJobs

Kolegyně ze společnosti Visual Coach navíc celou akci zaznamenaly, a my vám tak můžeme přinést i sketchnote s připomenutím klíčových myšlenek.

Záznam nahrávaný partnerem SantiaX zveřejníme před Vánoci. Sledujte nás!



akademie digitálního managementu

Zajímáte se o studium
MBA v češtině?
Nechce se Vám nikam cestovat?
Pak se k nám připojte online!

studium MBA
aktualizované o **AI**

1 sobota v měsíci živě on-line
(včetně přístupu k záznamům)

www.AKADEMIE-DM.cz

NOVINKY Z HRNEWS.CZ

Vzdělávání je v dnešní době klíčové, všichni musíme držet krok

Strategické řízení HR a administrativy je hlavní role Marie Rajdlové ze společnosti Benefit Management. Její kompetence zahrnují plánování a implementaci HR strategie, nábor zaměstnanců, řízení pracovních procesů, správu kancelářských procesů a také zajišťování vzdělávání celé společnosti.

Baví mě dostávat z lidí víc, než sami považují za možné

Jan Marek působí v oblasti osobního i týmového rozvoje jednotlivců i firem od roku 2004. Patnáct let také řídil firmu, která pořádala školení, teambuildingy a další firemní eventy a byla jedním z leadrů tohoto trhu. Po krátké pauze založil novou společnost Remarkable, jejímž cílem je zvyšování podpory spolupráce, radosti z práce a motivace k dosažení cílů.

V krizích se vždy objevily technologie a vynálezy, které nás posunuly vpřed

Historie civilizací a lidské dějiny jsou nerozlučně spjaty s leadershipem. Klíčové události vždy ovlivňovali konkrétní jedinci s jasnými myšlenkami a vizemi. Jak v rozhovoru říká egyptolog a historik Prof. Miroslav Bárta, autor knihy Sedm zákonů, v době plné výzev má leadership nezastupitelnou roli.

KNIŽNÍ TIPY MELVILU

Cítíte se zavaleni informacemi, které se vám nedaří efektivně vyhodnocovat, třídit a využívat? Nebo jen chcete zdokonalit své poznámkové workflow? Tiago Forte, uznávaný expert na produktivitu, nabízí překvapivě jednoduchý, ale účinný systém poznámek, ve kterém vždy snadno dohledáte, co zrovna budete potřebovat.

Lze se naučit prožívat dny radostněji i pod tíhou všech povinností a neustálého rozptylování? Cassie Holmes přináší příjemné a optimistické vyprávění opřené o nejnovější výzkumy a naučí vás to, co si za peníze nekoupíte – najít naplnění v práci i osobním životě, cítit se méně pod tlakem a být spokojenější se svým životem.

Proč děláme v angličtině všichni podobné chyby? Na vině je náš mateřský jazyk. Broňa Sobotka ve své hravé knížce představuje 365 běžně používaných vět a frází, ve kterých my Češi nejčastěji chybujeme. Navíc s šikovným vysvětlením, které si snadno zapamatujete. Vyhnout se trapasům při firemní komunikaci nikdy nebylo snadnější.

Tyto a další články najdete na www.hrnews.cz

Více informací a objednávky na www.melvil.cz