



Máme na to



Trénink kompetence k celoživotnímu učení je určen

- ✚ všem, kdo mají dojem, že ustrnuli a chtěli by se rozvíjet
- ✚ těm, kdo mají obavy, že se už nic nového snad ani nedovedou naučit
- ✚ ale také lidem, pro něž je či bylo vzdělávání noční můrou a do školních lavic by se nechtěli vrátit ani za nic

Při sestavování tréninku jsme vycházeli z předpokladu, že kompetence k celoživotnímu učení je schopnost a především ochota přijímat nové informace a účastnit se různých vzdělávacích programů se záměrem aplikovat informace a znalosti v nich získané v praxi. Jde o

- přirozenou zvědavost a touhu po poznání
- otevřenost k novým zkušenostem
- snahu zdokonalovat se
- schopnost hledat a nalézat informace
- schopnost poučit se z chyb, analyzovat neúspěch
- ochotu investovat čas a energii do svého rozvoje
- schopnost osvojit si nové dovednosti.

Účastníci tréninku budou podle toho, jak rozvinutá jejich dovednost se vzdělávat je, předem rozděleni do skupin. Poté absolvují tři tréninkové dny o celkovém rozsahu minimálně 21 hodin. Standardně bývá trénink prováděn dvěma našimi certifikovanými trenéry.

Požadavky trhu práce a s nimi i nároky zaměstnavatelů zaznamenaly v průběhu minulých let výrazné změny. Dříve kladli personalisté důraz téměř výhradně na odborné znalosti uchazečů, dnes je víc a víc zajímaví tzv. měkké dovednosti neboli kompetence. Řada lidí – nezaměstnaných, absolventů škol i zaměstnanců - má víceméně dobrý odborný základ pro vykonávání příslušných profesí, avšak úroveň zvládnutí klíčových kompetencí už tak dobrá není. Přitom jsou to právě tyto kompetence, které jsou jedním z hlavních faktorů úspěšnosti na trhu práce.

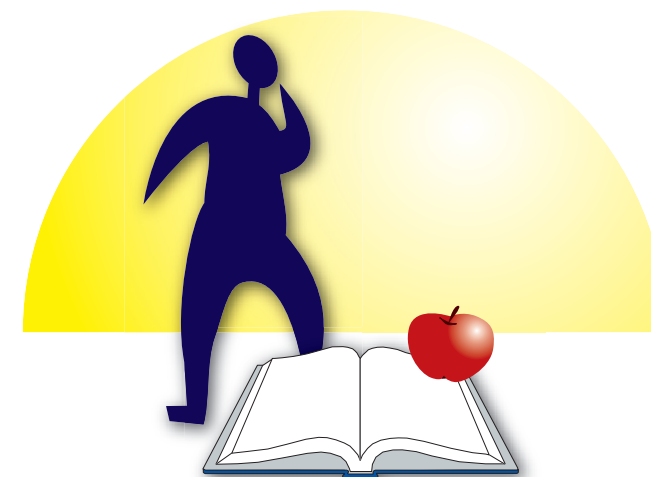
Co jsou to kompetence?

Kompetence jsou vlastnosti a dovednosti, které nelze zahrnout do odborné kvalifikace. Je to soubor vědomostí, dovedností a postojů, který je univerzálně použitelný a přenosný, a které potřebuje každý člověk pro zapojení se do společnosti, pro své osobní naplnění a úspěšnou zaměstnatelnost.

RPIC-ViP

Výstavní 2224/8, 708 00 Ostrava
telefon: 596 616 794, 606 748 429

Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem EU a státním rozpočtem České republiky.



Kompetence

k celoživotnímu učení

aneb

UČÍM SE, TEDY JSEM

K10

Kompetence k celoživotnímu učení

Představa, že člověk dokončí nějakou školu a z nabytých znalostí a dovedností pak čerpá celý život, nebyla nikdy pravdivá, a v dnešní době něco takového neplatí už vůbec. Vývoj je rychlý a přináší s sebou změny. Proto jsme nuceni učit se stále, prakticky celý život.

Učení není pojem, který by souvisel pouze se školou, kurzy a přezkušováním. Je o životě jako takovém. Náš svět se mění čím dál tím rychleji a my se mu musíme neustále přizpůsobovat. Celý život se učíme, abychom se adaptovali na změny ve svém prostředí. Pokrok jde kupředu mílovými kroky a téměř všechno se mění. Netýká se to pouze techniky - vaříme jiná jídla, mění se jazyk, kterým mluvíme, a mnoho dalších věcí. Můžeme to sledovat jak v běžném životě, tak i v pracovní oblasti, a my se pořád učíme – ať již vědomě nebo nevědomě.

Právě ona vědomost či nevědomost je klíčovým prvkem pro to, aby naše učení bylo dostatečně efektivní. Z obecného hlediska můžeme rozlišit 2 typy učení – **formální** (probíhající v nejrůznějších typech škol a vzdělávacích institucí) a **zkušenostní** (tedy to, „co nás život naučí“).

Pokud jde o formální vzdělávání, nelze si dost dobře představit, že by probíhalo zcela bez našeho vědomí. Ona vědomost zde může být spíše považována za uvědomělost, tedy zda je naše vzdělávání cílené. V ideálním případě člověk postupuje tak, že si uvědomí, co se potřebuje (nebo chce) naučit, jaký

způsob výuky je pro něj a dané učivo nejvhodnější, podle toho si zvolí typ vzdělávacího programu a již při jeho absolvování hledá způsoby, jak naučené aplikovat v praxi. Pokud toto neučiní, celý efekt učení se výrazně oslabí, řada cenných informací pak zůstane nevyužita.

Ochota učit se nové věci a účastnit se vzdělávacích akcí bývá u různých lidí různá. Zaměstnavatelé však celoživotní učení zahrnují mezi velmi důležité kompetence* zaměstnanců. Pokud totiž chtějí na trhu obstát, potřebují mít lidi, kteří jsou schopni a ochotni přijímat nové informace, rozvíjet se, účastnit se nejrůznějších školicích programů a vše užitečné, co se dozví, aplikovat v praxi.

Člověk se ovšem neučí pouze ve škole a kurzech; mnohem častěji se učíme neformálně – poučením z vlastních **zkušeností**. Dochází k němu často mimoděk, aniž si to uvědomujeme a aniž na něj musíme vynakládat nějakou námahu (odmyslíme-li si skutečnost, že některé zkušenosti, z nichž se poučíme, mohou být „bolestivé“). I zkušenostní učení může být výrazně efektivnější, pokud do něj člověk investuje určitou energii – např. pokud zpětně vyhodnotí, co se mu podařilo a nepodařilo a vezme si z toho propříště ponaučení. Rčení „neuč se - život tě naučí“, je sice pravdivé, mnohem důležitější je však jeho druhá část. Pokud životu vyjdeme vstříc a své zkušenosti zpětně vyhodnocujeme, půjde nám učení mnohem snáz a bude efektivnější.

Má-li zaměstnavatel pracovníky, kteří zkušenostní učení provádějí vědomě, znamená to pro něj konkurenční výhodu. Ve firmě totiž zcela přirozeně funguje proces neustálého zlepšování. Procesy ve firmě jsou efektivnější, využívání technologie dokonalejší.

Jednou z cest, jak se o těchto a dalších aspektech celoživotního učení dozvědět něco více, je absolvovat na něj zaměřený trénink. Ten, který vám nabízíme my, staví na prožitku. Člověk, který jej absolvuje, má mimo jiné možnost si uvědomit, na kterých svých vlastnostech může v životě stavět, jakému učebnímu stylu dává přednost, jak může svůj mozek udržovat v kondici, aby mu učení šlo snadno. Zjistí, jak naučené využít v praxi, dozví se, jak efektivně těžit z vlastních zkušeností, a zejména si v jeho průběhu sestaví akční plán, jakým způsobem se bude v budoucnu rozvíjet.

