

Příprava (vzdělávání) lidí na manažerskou kompetentnost

Janka Vydrová

Vymezení vzdělávání

-  charakteristiky vzdělávání
-  výsledek vzdělávání
-  tři druhy intelligence: SQ, IQ, AQ

Příprava (vzdělávání) lidí na manažerskou kompetentnost

Vzdělávání = citový, kognitivní a volní informačně-komunikační proces, který je orientovaný na získávání a rozvíjení vlastností, vědomostí a dovedností člověka, které ovlivňují jeho aktivity, konání, chování a prožívání v práci a osobním životě.

Výsledek vzdělávání = změna způsobilostí člověka = změna chování jedince v budoucím konání, v postojích, výkonech a výsledcích práce = změna kompetence;

SQ = sociální inteligence = osobní moudrost

IQ = vědomostní inteligence = odborná rozumnost

AQ = aktivizační inteligence = praktická schopnost člověka

Význam vzdělávání v manažmentu

⌚ celostní orientace přípravy

⌚ trend k humanizaci

⌚ vzdělávání současnosti – informační doba,
informační věk, výrazný posun ve vědě a
technice, kvalitě života a další skutečnosti

Příprava (vzdělávání) lidí na manažerskou kompetentnost

„Sociálně a lidsky zralé osobnosti, odborně zdatní a prakticky dovední manažeři na vedoucí pozice – ostatní na svoje místa“

Význam, potřeba, nevyhnutelnost zvyšovat celostní kompetentnost subjektů managementu jejich přípravou, vzděláváním – výchovou, výukou, výcvikem – na život a práci v globalizovaném hospodářském a společenském prostředí.

„Není možné zapomínat na skutečnosti, že při výrazném technickém pokroku je potřebné zachovávat a rozvíjet především humánní podstavu člověka, toleranci a zároveň vidět i výrazné rozdíly v životní úrovni lidí nejen v jednotlivých zemích, ale i v celosvětovém měřítku.“

Postoje a motivace lidí k vzdělávání

- ☞ systematické formování perspektivního kvalifikačního profilu subjektů manažmentu
- ☞ požadavky na pracovní místa
- ☞ potřeba rozvoje člověka
- ☞ duševní postoj a jeho aspekty

Příprava (vzdělávání) lidí na manažerskou kompetentnost

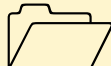
Systematické formování perspektivního kvalifikačního profilu = rozvoj osobních způsobilostí, racionální a samostatní myšlení a konání, osvojení si a uplatňování (v praxi) efektivní formy a moderní metody práce.

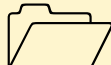
správný duševní postoj > talent

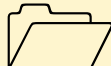
„Když změníme svoje postoje, můžeme změnit svůj život.“

Wiliam James

Přístupy k vzdělávání

 Didaktický přístup

 Sokratovský přístup

 Facilitativní (ulehčující, podporující)
přístup

Příprava (vzdělávání) lidí na manažerskou kompetentnost

Didaktický přístup – dominující postavení má ten, kdo vzdělává, vychovává, učí či vyučuje, trénuje, vede výcvik;

Vzdělavatel = aktivní

Posluchač = pasivní

Rozumí probírané látce studenti?

Sokratovský přístup – pečlivě připravené otázky se kladou s cílem přivést účastníky vzdělávání k formulování odpovědi, k řešení nastoleného problému. Otázky se kladou postupně, krok za krokem.

Facilitativní přístup – pozornost je soustředěna na účastníka, jeho potřeby a zájmy;

Vzdělavatel = poradce

Podmínka – homogenní skupina

Všeobecná klasifikace metod vzdělávání

- Metody výchovy
- Metody výuky
- Metody tréninku

Příprava (vzdělávání) lidí na manažerskou kompetentnost

Metody výchovy = metody orientované na rozvoj osobnostních vlastností manažerů

- přesvědčování
- příkladování

Metody výuky = metody orientované na osvojení si vědomostí, znalostí

- objasňování
- vsugerování

Metody tréninku = metody orientované na osvojení si a rozvoj manažerských dovedností

- cvičení
- výcvik

Poslání a potřeba výchovy a metody výchovy

- Vymezení pojmu „výchova“
- Význam výchovy ve vzdělávání

METÓDY VÝCHOVY:

- ⇒ Metoda vzoru života úspěšných osobností
- ⇒ Metoda emocionálního rozvoje osobnosti
- ⇒ Rogerianska metoda zaměřena na člověka
- ⇒ Metoda KEMSAK

Příprava (vzdělávání) lidí na manažerskou kompetentnost

Výchova = citový, kognitivní a volní proces utváření a rozvoje fyzických, mentálních, poznávacích a charakterových vlastností člověka. Vrozené vlastnosti a vlastnosti získané výchovou určují jeho chování.

Metody výchovy:

1. Metoda vzoru života úspěšných lidí.
2. Metoda emocionálního rozvoje osobnosti.
3. Rogeriánská metoda zaměřená na člověka = Metoda PCA.
4. Metoda KEMSAK (kognitivizace, emocionalizace, motivace, socializace, axiologizace, kreativizace).

Poslání, potřeba a metody osvojování si (výuky a studia) poznatků

Formy utváření, získávání a studia poznatků z managementu:

⌚ zevšeobecněním vlastních zkušeností

⌚ zevšeobecněním zkušeností jiných lidí a jejich napodobováním

⌚ studiem již zevšeobecněných poznatků odborníky

10 zásad použitelných při osvojování si poznatků

Metody výuky a studia poznatků z managementu:

* přednáška, * seminář (kolokvium), * superučení

Příprava (vzdělávání) lidí na manažerskou kompetentnost

Zásady:

1. Pracovat vytrvale
2. Učit se s chutí
3. Rozvrhnout si dobře práci i čas
4. Vypěstovat si důvěru ve vlastní síly
5. Pracovat svědomitě
6. Mít před sebou velké cíle
7. Být k sobě náročný
8. Účelně si naplánovat přestávky
9. Vytvořit si příjemné prostředí
10. Samostatně myslet

Metody výuky:

- přednáška
- seminář
- superučení

Poslání, potřeba a metody tréninku

- zdokonalování zručností tréninkem
- pojem „trénink“

METODY TRÉNINKU:

- ❑ Metoda manažerských her
- ❑ Metoda praktického procvičování
- ❑ Metoda In Basket
- ❑ Metoda manažerských simulací
- ❑ Metoda případových studií
- ❑ Metody výcviku „outdoor“

Příprava (vzdělávání) lidí na manažerskou kompetentnost

Trénink = schopnost lidí v praxi realizovat osvojené dovednosti – dovednost je schopnost pohotově, správně, rychle a s co nejmenší námahou realizovat nabyté vědomosti v praktické činnosti.

Metody tréninku:

- Metoda manažerských her
- Metoda praktického procvičování
- Metoda In basket
- Metoda manažerských simulací
- Metoda případových studií
 - workshop
 - brainstorming
- Metody výcviku „outdoor“