



**Podle průzkumu realizovaného společností Hewitt Associates, „Vliv finanční krize na HR v České republice“ v březnu 2009 se vyjádřilo 46,9 % oslovených firem, že v letošním roce omezí výdaje na trénink a vzdělávání. Řešení situace vidí mimo jiné v omezení externích školení a tréninků a přechodem na interní formy vzdělávání. A právě zde je prostor pro využití tréninkových videoprogramů. Zkušeným interním lektorům pomohou trénink zpestřit.**

## Tréninkové videoprogramy pomáhají šetřit rozpočty v období nestability

**text:** Dana Kodešová, ředitelka vzdělávací společnosti Minerva, PhDr. Michaela Daňková, lektorka a kouč **foto:** www.isifa.com

Na workshopu vzdělávací společnosti Minerva se hledaly nové možnosti ve vzdělávání a vyměňovaly zkušenosti a nápady. Kromě řady inspirací a podnětů se hodně diskutovalo o roli tréninkových videoprogramů.

Rozvoj pracovníků musí být pro lidi zajímavý a jít s dobou, zaznívalo od účastníků. Doba, kdy se sedělo v lavicích a účastníci sledovali výklad lektora, je ta tam. Pouze teoretický výklad už nikoho nezaujme. Teorii většinou účastníci znají, ale neumějí ji používat ve své každodenní praxi. Zároveň lidé, kteří se účastní kurzu, musí řešit telefonáty, maily a je pro ně těžké se plně soustředit. Vzdělávání musí být připraveno tak, aby účastníky zaujalo, motivovalo a aby bylo co nejeфекtivnější. Právě moderní technika - multimediální programy mohou být vítanou změnou, jak „vzdělávat jinak a efektně“.

### S HUMOREM TO JDE LÍP

Vzdělávací a výcvikové multimediální programy se v manažerském vzdělávání po celém světě používají již řadu let a mají řadu předností. Kombinují názornost, humor a poučení. Vycházejí z mnohokrát ověřené zkušenosti, že poučky lze lidem nejúčinněji předat odlehčenou formou názorných příkladů z praxe. Zatím co tradiční učení zahrnuje vnímání slov v psané nebo mluvené formě, multimediální programy na DVD k tomu přidávají dynamické zobrazení situací z praxe.

Každé DVD pracuje s určitým námětem - učí konkrétní dovednosti, (moti-

vaci, hodnotící pohovory, prodejní dovednosti, komunikaci atd.). Samotný videoprogram trvá cca 30 minut, na trhu jsou filmy 10-20 minutové. Jsou natáčeny ve studiu nebo v reálném prostředí s profesionálními herci.

#### NESTAČÍ FILM POUZE „PUSTIT“

Účastníci zmíněného workshopu měli s videoprogramy různou zkušenost. Někdo je používá běžně a nedá na ně dopustit, jiný je zkouší a učí se je používat při tréninku. Všichni se však shodli na tom, že s videoprogramy je nutné pracovat. Že není možné je pouze „promítnout“ posluchačům a čekat, že tím výuka končí.

Co všechno lze s tréninkovým videoprogramem dělat:

- > promítnout jej jako celek (jako vstup do problému a následnou diskusi),
- > pracovat s ním po částech (jednotlivé kapitoly na sebe navazují - např. postup při vedení pohovoru),
- > využít pouze určitou část filmu (např. u hodnocení jsou tři různé typy hodnocených osob a můžeme vybrat jen tu, kterou chceme s účastníky probrat),
- > novinkou je připravovaná možnost zakoupit a využívat pouze několik klíčových minut z vybraného filmu. I pro zkušeného lektora je práce s DVD inspirativní, protože záleží především na něm, kdy, při čem a jak film použije. Pro trenéry nebo manažery, kteří nemají s lektorskou prací velkou zkušenost, představují tréninkové videoprogramy „záchranný pás“.

#### TRÉNINKOVÝ VIDEOPROGRAM

##### „ŽIVÉMU LEKTOROVÍ“ NEKONKURUJE

Videoprogram a lektor se vzájemně doplňují. Film se stává pro lektora dobrým pomocníkem, protože ukazuje na konkrétních lidech a situacích, co je špatně, co je dobře a jak se problematické situace dají řešit. U druhých většinou mnohem jasněji a lépe vidíme, jak by měli pracovat s lidmi, co by měli dělat, ale nacházet podobné chyby u sebe je mnohem obtížnější. Film tak vytváří most mezi teorií a nácvikem situací na sobě samých. Podíváme se na druhého, zanalyzujeme, co je špatně, co je dobře, a pak to zkusíme sami na sobě. Většina videoprogramů je dobře didakticky zpracovaná, klí-

#### ZKUŠENOSTI Z HR ÚTVARU

Společnost, která má cca 1000 zaměstnanců, zaváděla systém hodnocení. Kromě hodnotících formulářů a metodiky se řešilo, jak má personální útvar připravit manažery na vedení hodnotících pohovorů. Firma zvážila možnost externího školení, ale nakonec se rozhodla, že své manažery proškolí vybrané pracovnice HR útvaru. Znalý systém hodnocení, ale neměly vlastní zkušenosti, jak vést trénink. HR útvar zakoupil tréninkový videoprogram Obávané hodnocení. Zároveň k tomu dané pracovnice absolvovaly i celodenní intenzivní trénink, vedený profesionální lektorkou, a společně připravily školení manažerů zaměřené na vedení hodnotících pohovorů. Společnost tak získala školení na klíč, které si vytvořila podle svých specifík. Na zasedání vedení firmy HR útvar nový projekt představil - včetně videoprogramu - a výsledkem bylo ocenění a spuštění celého projektu. Za měsíc tímto školením prošli všichni manažeri a hodnocení bylo připraveno.

čové myšlenky se ve filmu opakují v různých obměnách a dobře se pamatují.

#### VIDEOPROGRAM VÝRAZNĚ ŠETŘÍ PROSTŘEDKY NA VZDĚLÁVÁNÍ

Podle průzkumu realizovaného společností Hewitt Associates „Vliv finanční krize na HR v České republice“ v březnu 2009 se vyjádřilo 46,9 % oslovených firem, že v letošním roce omezí výdaje na trénink a vzdělávání. Řešení situace vidí mimo jiné v omezení externích školení a tréninků a přechodem na interní formy vzdělávání. A právě zde je prostor pro využití tréninkových videoprogramů. Zkušeným interním lektorům pomohou trénink zpřesnit. U většiny programů můžeme využít dobrou metodickou přípravu - včetně manuálů pro lektora i účastníky. U nových interních trenérů nebo pracovníků, kteří by měli vzdělávat a nemají žádnou praxi, jsou videoprogramy jistotou, že akci zvládnou. Firma Minerva nabízí i možnost proškolení trenérů, jak s daným filmem pracovat a pomůže vytvořit metodiku pro daný trénink. Nutná počáteční investice do videoprogramů, metodik a tréninku trenérů představuje ve výsledku úsporu statisíců korun. ■

# www.business-spotlight.cz

pro všechny, kdo potřebují angličtinu ve své profesi